



ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดปทุมธานี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจนคร จังหวัดปทุมธานี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE RELATIONSHIP BETWEEN FACTORS AFFECTING THE CAPABILITY IN  
PERFORMING THE DUTY AND HAPPINESS OF THE POLICE OFFICERS  
IN PATHUM THANI PROVINCE**



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree**

**MASTER OF ARTS**

**Program of Public and Private Management**

**Graduate School**

**SILPAKORN UNIVERSITY**

**2010**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจ จังหวัดปทุมธานี” เสนอโดยนางสาวปวีณา เกษเดช เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัทสนวงศ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

...../...../.....

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

...../...../.....

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

...../...../.....



51601725 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน

คำสำคัญ : ปัจจัยในการทำงาน/ ความสุข/ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี

ปวีณา เกษเดช : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ผศ.ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. 73 หน้า.

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ประชากรคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 1,794 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจทุกหน่วยงานในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี จำนวน 327 คน โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงาน และแบบวัดความสุขของกรมสุขภาพจิต ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะประชากร ของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้ของครอบครัวส่วนใหญ่ 20,001-30,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 11-20 ปี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับชั้นประทวน มีจำนวนบุตรหรือบุตรบุญธรรม จำนวน 2 คน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีภาระหนี้สินมากกว่า 1,000,000 บาท ไม่มีการประกอบธุรกิจส่วนตัว ส่วนใหญ่คู่สมรสมีการประกอบอาชีพ

2. การรับรู้ปัจจัยการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีการรับรู้ปัจจัยการทำงานในด้านสัมพันธภาพในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านความภาคภูมิใจในงาน และพบว่ามีการรับรู้ด้านค่าตอบแทนน้อยที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านผลกระทบต่อครอบครัว และด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในงาน และด้านงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2553  
ลายมือชื่อนักศึกษา .....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ .....

51601725 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORD : FACTORS AFFECTING THE CAPABILITY IN PERFORMING THE DUTY  
AND / HAPPINESS / POLICE OFFICERS IN PATHUM THANI PROVINCE

PAWEENA KADEDATE : THE RELATIONSHIP BETWEEN FACTORS AFFECTING  
THE CAPABILITY IN PERFORMING THE DUTY AND HAPPINESS OF THE POLICE  
OFFICERS IN PATHUM THANI PROVINCE. INDEPENDENT STUDY ADVISOR : ASST.  
PROF. DOWLOY KANJANMANEESATHIAN. 73 pp.

This independent study aimed to study the relationship between factors affecting the capability in performing the duty and happiness of the police officers in Pathum Thani Province. The population was 1,794 police officers of Pathum Thani province, in which 327 police officers were subject to a survey with questionnaire. Data, including personal CV, conditions affecting working, and degree of happiness, was gathered and analyzed using percentage, mean, standard deviation and Pearson's Correlation.

The result showed the following:

1. A majority of the police officers was male with the age between 41-50 years old. They were married and had bachelor degree with the combined income around 20,001 to 30,000 Baht/month. They had been working for 11-20 years and now held the position of sergeant. They had 2 children either as a next of kin or adopted. The average expenditure was around 10,001-20,000 Baht/month with the debt more than 1,000,000 Baht. They had not engaged in any other business for the extra income.

2. A majority of the police officers perceives comradeship as the factors affecting the capability in performing their duty at high level, followed by pride and income.

3. There was a positive correlation between factors affecting the capability in performing the police duty and happiness of the police officers in Pathum Thani Province with statistical significant difference at .05. Career advancement, family and income are related to the level of happiness with statistical significant difference at .05, while pride and resources (both budget and facilities) had no effect to the level of happiness.

---

Program of Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2010

Student's signature .....

Independent Study Advisor's signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประสพชัย พสุนนท์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่า เพื่อให้คำปรึกษาและ คำแนะนำที่มีคุณค่า อีกทั้งกรุณาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุก ๆ ท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจน ถ่ายทอดประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและ แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ที่สละเวลาที่มีคุณค่าใน การตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำารค้นคว้าอิสระฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบคุณ มารดา น้องสาว และเพื่อนร่วมงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งให้ ความหวัง และเป็นกำลังใจในการสนับสนุนช่วยเหลือตลอดมาในการจัดทำารค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ญ
บทที่	
1    บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
ขอบเขตของการศึกษา.....	3
ขั้นตอนของการศึกษา.....	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2    วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน.....	6
ความหมายของปัจจัยในการทำงาน.....	6
องค์ประกอบของปัจจัยในการทำงาน.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	10
<b>ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี</b> ความหมายของแรงจูงใจ.....	10
ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Theory).....	10
แนวคิดเกี่ยวกับความสุข.....	15
ความหมายของความสุข.....	15
องค์ประกอบของความสุข.....	16
ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย.....	18
ข้อมูลเกี่ยวกับตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี.....	22
อำนาจหน้าที่.....	22



บทที่	หน้า
พื้นที่รับผิดชอบ.....	23
สภาพพื้นที่.....	23
โครงสร้าง.....	23
สถิติอาชญากรรม.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในการวิจัย.....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	30
การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจนคร จังหวัดปทุมธานี.....	35
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามปัจจัยในการทำงาน.....	39
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความสุขของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ จังหวัดปทุมธานี.....	48
5 สรุปผลการวิจัยอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	50
สรุปผลการวิจัย.....	50
อภิปรายผล.....	52
ข้อเสนอแนะ.....	54
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	55
บรรณานุกรม.....	56

	หน้า
ภาคผนวก .....	59
ผนวก ก แบบสอบถาม .....	60
ผนวก ข ตาราง ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและความสุข .....	70
ประวัติผู้วิจัย .....	73



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจจังหว้ดปทุมธานี.....	35
2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ปัจจัยในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจจังหว้ดปทุมธานี .....	39
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ปัจจัย ในการทำงานของข้าราชการตำรวจจังหว้ดปทุมธานี.....	40
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ปัจจัยในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจจังหว้ดปทุมธานีด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน .....	42
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ปัจจัยในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจจังหว้ดปทุมธานีด้านโอกาสความก้าวหน้า.....	43
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ปัจจัยในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจจังหว้ดปทุมธานีด้านความภูมิใจในงาน .....	44
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ปัจจัยในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจจังหว้ดปทุมธานีด้านงบประมาณ และเครื่องมือ .....	45
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ปัจจัยในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจจังหว้ดปทุมธานีด้านผลกระทบต่อครอบครัว.....	46
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ปัจจัยในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจจังหว้ดปทุมธานีด้านค่าตอบแทน .....	47
10	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสุข ของข้าราชการตำรวจ จังหว้ดปทุมธานี.....	48
11	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของตำรวจ จังหว้ดปทุมธานี .....	48
12	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและความสุข .....	71

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลังจากประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมโลกทุนนิยม ผู้บริหารประเทศได้ให้ความสำคัญกับตัวเลขทางเศรษฐกิจ โดยนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดหลักของความเจริญ และการพัฒนาของประเทศ พิจารณาได้จากแนวทางการพัฒนา ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ถึง 8 ที่มุ่งเน้นพัฒนาด้านอุตสาหกรรมเป็นสำคัญ เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาดังกล่าวและเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 8 พบว่าสังคมขาดสมดุล เศรษฐกิจพัฒนา แต่สังคมมีปัญหา จึงได้อัญเชิญแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ดังปรากฏตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 โดยยึดหลักทางสายกลาง เพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤต สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล มีคุณภาพและยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ)

ในขณะเดียวกัน ที่ประเทศภูฏานได้สร้างแนวคิดใหม่ในการนิยามความเจริญก้าวหน้าแบบองค์รวม โดยการวัดความอยู่ดีมีสุขที่แท้จริงมากกว่าการบริโภค และกลายเป็นผู้นำในการเผยแพร่แนวคิดเรื่อง “ความสุขมวลรวมประชาชาติ” (Gross National Happiness: GNH) แนวคิดเรื่อง GNH ริเริ่มโดย สมเด็จพระราชาธิบดีจิกมี ซิงเย วังชุก กษัตริย์ภูฏานองค์ที่ 4 ตั้งแต่วันที่ทรงขึ้นครองราชย์ในปี ค.ศ. 1972 ทำให้ภูฏานมีระบบเศรษฐกิจที่มุ่งรักษาวัฒนธรรมและค่านิยมทางพุทธศาสนาของภูฏานไว้ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ โดยสรุปแนวคิดเรื่อง GNH เป็นการวัดการพัฒนาประเทศที่ไม่ได้เน้นตัวเลขการเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่เน้น "ความสุข" ที่แท้จริงของคนในสังคม ปัจจุบันแนวคิดเรื่อง GNH กำลังได้รับความสนใจจากนักวิชาการหลายประเทศ เนื่องจากเล็งเห็นว่าการพัฒนาเศรษฐกิจมิได้เป็นปัจจัยเดียวและปัจจัยสำคัญที่สุดของความสุข หากแต่การมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจทำให้เกิดผลเสียหลายอย่าง มากมาย ทั้งความไม่เป็นธรรมทางสังคม การสูญเสียความสมดุลทางธรรมชาติ และมลภาวะแวดล้อมเป็นพิษ (กรรมา อูระ และ กรรมา กาลย์ 2547)

ในระดับองค์การก็เช่นเดียวกัน ความสุขถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญที่มนุษย์ทุกคนพึงปรารถนา และในช่วงชีวิตที่ยาวนานที่สุดที่มนุษย์ทุกคนมี คือ ช่วงชีวิตแห่งการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานราชการ งานบริษัทเอกชน หรือประกอบธุรกิจส่วนตัว ต่างก็ต้องการมีความสุขในชีวิตการทำงาน บางคนยอมลาออกจากงานและเปลี่ยนงานเพื่อแสวงหาความสุขในชีวิตการทำงาน ทำให้องค์กรหลายแห่งมีพนักงานลาออกจากงานบ่อยครั้ง และต้องรับสมัครพนักงานใหม่เข้ามาเรื่อย ๆ เหล่านี้คือสัญญาณแห่งความรู้สึกไม่มีความสุขใจในการทำงาน ดังนั้นการทำให้พนักงานในองค์กรทำงานแล้วมีความสุขจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ความสุขในที่ทำงานก็คือความสุขของคนทำงาน การที่คนทำงานแล้วมีความสุขรู้สึกสนุกกับงาน จะทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ที่จะช่วยปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานเองและองค์กรโดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการดำเนินชีวิตกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงานภายในที่ทำงาน หรือเป็นสิ่งผสมผสานระหว่างงานกับชีวิตไว้อย่างกลมกลืน เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสม งานมีความสำเร็จ ได้รับการยกย่อง และมีความก้าวหน้า ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต และส่งเสริมการมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขในชีวิต (เกวรินทร์ ปันฟู 2542)

คนวัยทำงานเป็นชนกลุ่มใหญ่ที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ เป็นกลุ่มที่ต้องเผชิญและได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่นับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น เป็นวัยที่เต็มไปด้วยความรับผิดชอบและความกดดัน ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาความเครียดและทำให้ความสุขในชีวิตลดลง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตรวมทั้งประสิทธิภาพในการทำงาน ในแต่ละคนย่อมมีระดับความสุขแตกต่างกัน พนักงานที่มีความสุข มีสุขภาพทางจิตที่ดีจะสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาสติปัญญา สามารถดึงศักยภาพที่มีมาใช้ได้อย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นนั้นจะสามารถเข้าใจถึงธรรมชาติและแตกต่างของมนุษย์ได้เป็นอย่างดีอันจะนำมาสู่การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อีกทั้งจะส่งผลต่อการมีสุขภาพกายที่ดีอีกด้วย (สุธีรพันธ์ กรลักษณ์ 2528)

ตำรวจเป็นข้าราชการประเภทหนึ่ง ที่มีภารกิจป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ดูแลความสงบเรียบร้อยของสังคม เป็นอาชีพที่ต้องสัมผัสกับปัญหาที่หลากหลายของประชาชนอย่างใกล้ชิด ทั้งต้องยอมรับว่าตำรวจเป็นเครื่องมือ หรือกลไกสำคัญในการใช้อำนาจของฝ่ายการเมืองที่เข้ามาเป็นรัฐบาล ช่วงสถานการณ์ความวุ่นวายทางการเมืองที่ผ่านมาตั้งแต่การรัฐประหาร เมื่อปี พ.ศ.2549 เกิดความแตกแยกทางความคิดของคนในสังคมที่นับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น และ

ยังไม่มีแนวทางใดที่จะพอทำให้เห็นได้ว่าความปรองดองจะกลับคืนมาในระยะเวลาอันใกล้ ตำรวจ เป็นอาชีพที่ถูกกล่าวถึงอยู่เสมอในช่วงนี้ ด้านหนึ่งต้องดูแลประชาชน อีกด้านหนึ่งต้องรับนโยบาย จากรัฐบาลต้องบังคับใช้กฎหมาย ภาวะความตึงเครียดจากการทำงาน แรงกดดันจากความคาดหวัง ของประชาชน ปัญหาการบริหารงานภายในหน่วยงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต และ ความสุขของข้าราชการตำรวจทุกคน ซึ่งส่งผลต่อไปยังประสิทธิภาพการทำงาน และสุดท้ายคือ คุณภาพการให้บริการประชาชน

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะ เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนา และปรับปรุงองค์การให้เป็นองค์การแห่ง ความสุข ทำให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มมากขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อ การบริการประชาชนที่ดียิ่งขึ้น

#### ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการ ตำรวจจังหวัดปทุมธานี

#### ขอบเขตของการศึกษา

##### 1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ เป็นข้าราชการตำรวจจังหวัด ปทุมธานี รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,794 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ เป็นข้าราชการตำรวจจังหวัดปทุมธานี จำนวน 327 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างกำหนดจำนวนโดยใช้เกณฑ์ของ ทาโร ยามาเน่

##### 2. ตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ของครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง จำนวนบุตร ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อ เดือน ภาระหนี้สิน การประกอบธุรกิจส่วนตัว การประกอบอาชีพของกลุ่มสมรส

2.2 ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้าน โอกาสความก้าวหน้า ด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์ ด้าน ผลกระทบต่อครอบครัว ด้านค่าตอบแทน

2.3 ความสุข คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการที่มีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

### ขั้นตอนของการศึกษา

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษา

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. การสรุปผลการศึกษา
5. การเสนอแนะ

### คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดคำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขทั้งทางกายและทางใจ สามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ปัจจัยในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ได้ทำ หรือเกิดแรงจูงใจให้มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบไปด้วยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์ ด้านผลกระทบต่อครอบครัว ด้านค่าตอบแทน

3. ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี

### ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ได้ทราบปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี

2. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี

3. ได้ทราบระดับความสุขของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี

## กรอบแนวความคิดในการวิจัย

### ตัวแปรต้น

### ตัวแปรตาม

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพสมรส
5. รายได้ของครอบครัว
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
7. ระดับตำแหน่ง
8. บุตร/บุตรบุญธรรม
9. ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน
10. ภาระหนี้สิน
11. การประกอบธุรกิจส่วนตัว
12. การประกอบอาชีพของคู่สมรส

ความสุข

#### ปัจจัยในการทำงาน

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้า
4. ด้านความภาคภูมิใจในงาน
5. ด้านงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์
6. ด้านผลกระทบต่อครอบครัว
7. ด้านค่าตอบแทน

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการ ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสุข
4. ข้อมูลเกี่ยวกับตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

##### ความหมายของปัจจัยในการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของปัจจัยในการทำงานไว้ ดังนี้

ชาอุชัย อาจิณสมาจาร (2531 : 50) ให้ความหมายของปัจจัยในการทำงานไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 101) ให้ความหมายของปัจจัยในการทำงานว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติในองค์กร

มาร์มอต (Marmot 1995 : 1,441-1,443) กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงาน หมายถึง ตัวงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และกระบวนการทำงานในองค์กร เป็นสิ่งที่พัฒนาเครื่องมือในการทำงานเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ

แอสตันฟิลด์ (Stansfield and Marmot 2000 : 1-4) กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อพนักงาน เป็นสิ่งที่ควบคุมการทำงานและทำให้เกิดโอกาสในการใช้ทักษะในการทำงาน

มิลเลอร์ (Miller 2001 : 478) กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบหรือสภาพแวดล้อมโดยรวมที่เป็นสิ่งที่กำหนดลักษณะการทำงานในองค์กร รวมทั้งเป็นเงื่อนไขในการทำงานและช่วยปรับปรุงการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

อาร์มสตรอง (Armstrong 2002 : 278) กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงาน เป็นลักษณะที่มีความสำคัญต่องาน เป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่แตกต่างไปจากองค์กรอื่นๆ ซึ่งเป็นผลจากพฤติกรรมและนโยบายของสมาชิกในองค์กรนั้น โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง การรับรู้ของแต่ละบุคคล การตีความสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และการกระทำที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดกิจกรรมไปในทิศทางต่างๆ

ซึตะ ชูซุมิ และ คาวากามิ (Tsuda, Tsutsumi and Kawakami 2004 : 374) กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงาน หมายถึงนโยบายและเงื่อนไขในการทำงานที่ควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

จากความหมายที่นักวิชาการหลายคนได้ให้ไว้ สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยในการทำงาน หมายถึง ตัวงาน บทบาทหน้าที่ของบุคคลในองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งที่กำหนดลักษณะการทำงานในองค์กร รวมทั้งเป็นเงื่อนไขที่ควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

#### องค์ประกอบของปัจจัยในการทำงาน

ได้มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศกล่าวถึงองค์ประกอบของที่ใช้เป็นตัวบ่งชี้ถึงปัจจัยในการทำงาน ดังนี้

พรรณราย ทริพะยะประภา (2529 : 37-38) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของปัจจัยในการทำงานไว้ว่า มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกทั้งจากภายในตนเอง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ

2. ความกระตือรือร้นในบทบาทของตน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานแน่ใจว่าตนเองจะต้องทำอะไรบ้าง หรือจะมีขอบเขตในการทำงานแค่ไหน มีสิทธิหรืออำนาจที่จะทำในสิ่งนั้นแค่ไหน จะต้องวางตัวอย่างไรจึงจะไปด้วยกันได้กับผู้บังคับบัญชา

บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg 1980 : 170-172) กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงานประกอบด้วย

#### 1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่

1.1 สภาพการทำงาน (Work Conditions) เช่น การที่ต้องทำงานอย่างรวดเร็ว ต้องใช้ความพยายามสูง

1.2 ปริมาณงาน (Work Quantity) หมายถึง จำนวนงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ซึ่งขึ้นอยู่กับเวลา หรือการตัดสินใจที่มีความหมาย

2. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน (Work Roles) ได้แก่

2.1 บทบาทที่คลุมเครือ (Role Ambiguity) หมายถึง การที่คนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของงาน บทบาท ความคาดหวังเกี่ยวกับงานของผู้ร่วมงาน และเกี่ยวข้องกับขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่ไม่ชัดเจน หน้าที่ที่ไม่ชัดเจน

2.2 บทบาทที่ขัดแย้ง (Role Conflict) หมายถึง การที่บทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์การถูกกำหนดขึ้นอย่างสับสนเกี่ยวกับงานที่ต้องกระทำ หรือไม่ต้องกระทำ บทบาทที่ขัดแย้งพบเสมอเมื่องานถูกกำหนดโดยกลุ่มคนสองกลุ่ม ซึ่งต้องการพฤติกรรมที่แตกต่างกัน หรือมีความคาดหวังที่ต่างกัน

2.3 ความรับผิดชอบ (Responsibilities) ความรับผิดชอบเป็นบทบาทหนึ่งในองค์การแบ่งได้เป็น 2 ประการ คือ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับคน หมายถึง การที่ต้องใช้เวลามากในการพบปะกับผู้คน การสังสรรค์ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งของ

2.4 อื่น ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร การที่ต้องทำงานให้ได้มาตรฐานสูงขึ้น และให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความไว้วางใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สนใจที่จะพยายามแก้ปัญหาาร่วมกัน

4. พัฒนาการทางอาชีพ (Career Improvements) ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในงาน และความก้าวหน้าในงาน

5. บรรยากาศในการทำงาน (Work Climates) ได้แก่ ความมีอิสระภาพของแต่ละบุคคล เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับคำแนะนำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพจากผู้บังคับบัญชา การสื่อสารที่ดี และการแสดงออกของพฤติกรรมที่ไม่ถูกจำกัด

6. การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ใหม่ การเปลี่ยนขั้นตอนการทำงาน

7. ระบบรางวัล การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งอาจจะเป็นการประเมินที่ได้ผลทางบวกหรือลบ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

แมคมิลลันและดูแอน (Macmillan and Duane 1982 : 442-446) ได้แบ่งปัจจัยในการทำงาน ดังนี้

1. ปริมาณงาน เป็นปริมาณงานที่เหมาะสมต่อเวลาที่ได้รับ

2. คุณภาพงาน เช่น ลักษณะงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล งานที่ไม่ยุ่งยาก

3. การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน ได้แก่ หัวหน้างานใหม่ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งวิธีการทำงานใหม่ นโยบายขององค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. บทบาทในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ความสับสนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท

6. ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

7. การติดต่อหรือทำงานกับบุคคล

8. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

9. ตำแหน่งในองค์กร (Position Order) เป็นระดับของการทำงาน บางคนมีตำแหน่งงานระดับสูง แต่บางคนมีตำแหน่งงานระดับต่ำ

10. การสนับสนุนทางสังคม (Social Supports) ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความกลมเกลียวของกลุ่มงาน เป็นต้น

11. ระดับความสามารถในการทำงาน (Level of Work Ability)

อิวานเซวิชและแมตทีสัน (Ivancevich and Matteson 1987 : 372) กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับบุคคล (Individual Level) ได้แก่ บทบาทในการทำงาน ปริมาณงาน ความรับผิดชอบต่อกันและสิ่งของ

2. ระดับกลุ่ม (Group Level) ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความร่วมมือภายในกลุ่ม

3. ระดับองค์กร (Organization Level) ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์กร บรรยากาศในองค์กร และการจัดการ

สมิธ (Smith 1993 : 187-189) แบ่งปัจจัยในการทำงานเป็น 3 องค์ประกอบ

1. ปริมาณงาน ได้แก่ ปริมาณงานที่มากหรือยากเกินไป รวมถึงงานที่น้อยเกินไป

2. ความรับผิดชอบในการทำงาน (Work Responsibilities) ได้แก่ บทบาทของงานที่ชัดเจน เกิดจากการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environments) ได้แก่ สภาพทางกายภาพในการทำงาน เสียง อุณหภูมิ กลิ่น หรือมลพิษ หรือมีควันทันต่าง ๆ เป็นต้น

ขวัญฤทัย ศรีชัยสันติกุล (2548 : 18) กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 องค์ประกอบ คือ

### 1. ปัจจัยจากภายนอก คือ ปัจจัยต่าง ๆ ภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน เช่น โครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงาน บรรยากาศ บทบาทในองค์การ เป็นต้น

1.2 สภาพแวดล้อม เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม ครอบครัว วิกฤตการณ์ในชีวิต

2. ปัจจัยจากภายใน คือ ปัจจัยที่เกิดมาจากตัวบุคคล เช่น สถานภาพสมรส บุคลิกภาพ ความวิตกกังวล สุขภาพ ความขัดแย้งในใจ เป็นต้น

### แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

#### ความหมายของแรงจูงใจ

ดอร์แลนด์ (Dorland 1974 : 983) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ คือ พลังที่อยู่ภายใน ซึ่งควบคุมพฤติกรรมให้กระทำในสิ่งที่สนองความต้องการ เพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา

ธงชัย สันติวงษ์ (2523 : 358) กล่าวถึงการจูงใจคนในการทำงานว่า จะต้องทำการจูงใจให้คนงานทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ การจูงใจคนในการทำงาน จะมีความหมายในทางที่จะให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ให้องค์การสามารถมีข้อได้เปรียบในทางต่าง ๆ จากความมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2528 : 40) ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่าเป็นกระบวนการของการกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่สนับสนุนความก้าวหน้า และกำหนดแบบแผนของกิจการที่กระทำการจูงใจ เป็นกระบวนการที่ร่างกายถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง

ทฤษฎีจูงใจ (Motivation Theory) ให้ความหมายของแรงจูงใจหรือการจูงใจ ว่าหมายถึงแรงผลักดันหรือการปฏิบัติ เพื่อเป็นทางที่นำไปสู่ความพึงพอใจ หรือเพื่อบรรลุความต้องการเดิมของเขา

#### ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ลำดับขั้น จากความต้องการขั้นต่ำถึงความต้องการขั้นสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานและจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่น ๆ ความต้องการด้านนี้ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศที่อยู่อาศัย

2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัย เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัย การได้รับความคุ้มครอง การได้อยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ มีกฎหมายที่จะช่วยคุ้มครองให้พ้นอันตรายต่าง ๆ

3. ความต้องการด้านสังคม (social needs) เป็นความต้องการมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลทั่ว ๆ ไป ต้องการให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกได้มีส่วนร่วมในสังคม

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (esteem needs) ต้องการได้รับการยกย่องเคารพนับถือจากคนในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความสามารถความเป็นอิสระและเสรีภาพ

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิด (the needs for self-actualization) เมื่อความต้องการทั้ง 5 ชั้นข้างต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการอยากจะเป็นในสิ่งที่ตนอยากจะเป็น แต่ก็เป็นการยากลำบากในการที่จะบรรลุถึงตามความต้องการขั้นนี้ได้โดยมีลักษณะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลเลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แมคเคลเลนด เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ ได้สรุปผลการศึกษาไว้ในวารสาร Harvard Business Review

แมคเคลเลนด (McClelland 1962 : 99-122) โดยกล่าวว่า คนนั้นมีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จล่วงหน้าไปด้วยดีพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จไม่สำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation : nAff) เป็นความต้องการร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดทั้งความต้องการที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิดด้วย

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (need for power : nPow) ได้แก่ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย

อนึ่ง ความต้องการในด้านสัมฤทธิ์ผลนั้น แมคเคลแลนด์ พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของพวกเขาเอง ไม่ต้องการความเลื่อนลอย ไม่ต้องการเป็นคนไร้เป้าหมาย

2. พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากจนเกินไป

3. พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขา ซึ่งเขาต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน สำหรับผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบารมีเป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมฤทธิ์ผล และความต้องการผูกพัน

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช 2549 : 201) ได้ทำการศึกษาแนวคิดของมาสโลว์ โดยได้จัดความต้องการของมนุษย์เสียใหม่โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด (Existence Needs : E) เป็นความต้องการด้านกายภาพด้านวัตถุ และด้านปัจจัยสี่ เช่น อาหาร ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมั่นคง ซึ่งความต้องการในขั้นนี้เทียบเคียงได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และกับคนในครอบครัว ซึ่งจะเทียบเคียงได้กับความต้องการทางด้านสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth Needs : G) เป็นการเติบโตในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าและพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งตรงกับความต้องการได้รับการยอมรับนับถือและความต้องการที่จะสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

อย่างไรก็ตาม แนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์แตกต่างจากมาสโลว์ประเด็นสำคัญ (บุญเลิศ สิริภักทรวณิช 2541 : 12-13) ต่อไปนี้

1. ความต้องการของมนุษย์อาจกลับไปมาได้ ไม่จำเป็นต้องเริ่มจากความต้องการระดับต่ำไประดับสูงเสมอไป ดังเช่น กระบวนการความพึงพอใจในความก้าวหน้า (Satisfaction Progression Process) บางครั้งแม้ว่ามนุษย์มีความต้องการในระดับสูง เขาอาจมีความต้องการ

กลับมาอยู่ในระดับต่ำอีกได้ โดยมีสาเหตุมาจากความกดดันที่เกิดจากความพยายามตอบสนองความต้องการในระดับสูงของเขา ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารที่ได้รับเงินเดือนในระดับสูง และมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี รวมทั้งมีเพื่อนหลายคนในที่ทำงาน เพราะฉะนั้นความต้องการของเขานั้นควรอยู่ในระดับความต้องการเจริญก้าวหน้า แต่เขาพบว่าลักษณะขององค์กรทำให้เขาไม่สามารถตอบสนองความต้องการและอิสระในการทำงาน และการเพิ่มความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้า ผลก็คือเขาจะหันมาสนใจเพื่อนร่วมงาน หรือการไปสังสรรค์กับเพื่อนหลังเลิกงานหรือเขาอาจลาออกจากองค์กรไปที่อื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าจะเห็นได้ว่าการไม่ได้รับการตอบสนองด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ส่งผลให้เขากลับมาสนใจความต้องการทางสังคมหรือความต้องการความเป็นอยู่สุขสบายแทน อัลเดอร์เฟอร์เรียกสภาพการณ์เช่นนี้ว่า กระบวนการความคับข้องใจและการถดถอย (Frustration-Regression Process)

2. อัลเดอร์เฟอร์ เห็นความสำคัญของความแตกต่างของบุคคลในระดับความต้องการที่แตกต่างกันรวมถึงความแตกต่างของบุคคลในการพัฒนาตนเอง และความแตกต่างของบุคคลในฐานะสมาชิกกลุ่ม เช่น คนที่จบปริญญาอาจมีความต้องการเป็นอยู่อย่างสบายโดยการหางานทำที่ได้เงินเดือนพอสมควร เมื่อทำงานไปมีความต้องการทางสังคม ความต้องการที่มีเพื่อนก็ตามมาตลอดจนมีความต้องการความเจริญก้าวหน้าในที่สุด แต่เมื่อแต่งงานแล้ว เขาต้องการเงินจำนวนมากขึ้นเพื่อครอบครัว ดังนั้นเขาจึงอาจหันกลับมาสู่ความต้องการระดับต่ำอีกครั้งก็ได้

ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ ให้แนวคิดในการทำความต้องการของมนุษย์ที่เพิ่มเติมมาจากมาสโลว์มาประยุกต์ใช้ในแง่ที่ว่า แม้ว่าผู้บริหารพยายามที่จะตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ของพนักงาน โดยที่การตอบสนองนั้นยังไม่ได้ผลดีตามต้องการ ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการจูงใจให้กับพนักงานใหม่ โดยใช้ให้ถูกช่องทางกับความต้องการ มิฉะนั้นแล้วการจูงใจที่นำไปอาจไม่ก่อประโยชน์เท่าที่ควร

### ทฤษฎีปัจจัยสองประการของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฟรดเดอริค เฮอริซเบิร์ก (Herzberg, อ้างถึงใน อภิชชาติ ภูพานิช 2551 : 15-16) ได้ศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยได้ศึกษาความต้องการของคนในองค์กรว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดจากความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจในงานที่ทำ มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ถือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจและความพอใจในงาน เกิดความชอบและรักงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ คือ



1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยคำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะนำไปสู่การไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยคำจุนเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับการก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Supervisor, Subordinates and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

2.7 การเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีข้างต้นทั้ง 3 ทฤษฎี สามารถอธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลได้ว่าความต้องการของบุคคลทั้งด้านสรีระและจิตใจเป็นไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ในทฤษฎีเนื้อหาหรืออาจเรียกว่าทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ได้ใช้ความต้องการของบุคคล อธิบายถึงพฤติกรรมและทัศนคติของคนที่มีต่องาน การที่บุคคลมีความต้องการในด้านต่าง ๆ และความต้องการเหล่านี้มีผลต่อพฤติกรรมเพื่อให้เห็นได้รับความพอใจจากรางวัลทั้งหลายทั้งภายในและภายนอก แม้ว่าแต่ละทฤษฎีจะมีความแตกต่างกันในด้านประเภทของความต้องการ แต่ทุกทฤษฎีมีความเห็นตรงกันว่าความต้องการเป็นสาเหตุให้เกิดแรงขับเคลื่อนที่ชักนำทัศนคติและพฤติกรรมของคน ดังนั้นผู้บริหารที่มีความสามารถควรสร้างเงื่อนไขต่าง ๆ ที่บุคลากรสามารถได้รับความพอใจในงาน ทำให้บุคลากรมั่นใจว่าจะได้รับผลที่ตรงกับความต้องการ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดผลงานในระดับสูงและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อำนาจ ชีระวนิช 2550 : 377)

### แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

#### ความหมายของความสุข

พระธรรมปิฎก ให้ความหมายว่า ความสุขในทางพระพุทธศาสนา เกิดจากความสุขที่สัมพันธ์กับปัจจัยภายนอก และความสุขจากปัจจัยภายใน ความสุขจากปัจจัยภายนอก คือ ความสุขจากวัตถุที่สามารถเป็นเจ้าของได้ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค รถยนต์ ความสุขจากปัจจัยภายใน

หรือจิตวิญญาณเกิดจาก การปรุงแต่ง การฝึกจิต การนั่งสมาธิ ซึ่งจิตที่มีการฝึกฝนดีแล้ว จะสามารถมี ภูมิด้านทานต่อความทุกข์จากปัจจัยภายนอก

ดาไล ลามะ (Dali Lama 1998 : 188) อธิบายความหมายของคำว่าความสุข เป็นสิ่งที่ เกิดขึ้นจากจิตใจและเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่มากระทบ เป็นความ จำเป็นพื้นฐานขั้นต่ำที่สุดที่มนุษย์ต้องการ

ประเวศ ะสี (2548 : 3) กล่าวว่า ความอยู่เย็นเป็นสุข เป็นภาพสะท้อนของสังคมที่มีความ สุขจากองค์รวมของทั้งปัจจัยภายนอก และภายในความสุขในทางจิตวิทยา เป็นความรู้สึกร่วม ทางอารมณ์ ที่แต่ละบุคคลตัดสินว่ามีความสุขมากหรือน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านในอดีต หลักการวิธีคิด ประสบการณ์ชีวิตอาจมีทั้งที่ก่อให้เกิดความสุข และ ความทุกข์ และระดับของความสุขและความทุกข์ขึ้นอยู่กับเราจะจดจำประสบการณ์ชีวิตนั้นได้มาก หรือน้อย

นพดล วรรณิกา (2549) กล่าวว่า การวัดความสุขเป็นการวัดเรื่องของความพึงพอใจของ ประชาชนและการได้รับสิ่งที่ประชาชนคาดหวังในภาพรวมของชีวิตทั้งในเรื่องของคุณภาพชีวิต ความอยู่เย็นเป็นสุข ความพอใจในชีวิตและการทำให้ชีวิตเป็นจริงตามความต้องการ

จากความหมายที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง ภาวะทางจิตใจ ที่ได้รับการ ตอบสนองความต้องการ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ สามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการ ดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

#### องค์ประกอบของความสุข

อภิสิทธิ์ ชำรงวารานุกร (2547 : 3) กล่าวว่า ความสุขสามารถแบ่งได้ 8 เรื่อง ซึ่งเป็น องค์ประกอบสำคัญของสุขภาพจิต ดังนี้

1. ความสุขจากการที่มีหลักประกันในชีวิต ซึ่งหมายถึง เกิด แก่ เจ็บ ตาย มีผู้ดูแลไม่ เป็นไปตามบุญตามกรรม และการมีทรัพย์สิน ที่คืนที่เกิน

2. ความสุขจากการมีสุขภาพกาย และใจที่ดี

3. ความสุขจากการที่มีครอบครัวอบอุ่น

4. ความสุขจากการที่ชุมชนที่เข้มแข็ง

5. ความสุขจากการมีความภาคภูมิใจ การที่ลูกหลานได้ดีพึ่งตนเองได้ การมีภูมิปัญญา ที่จะถ่ายทอดสู่ลูกหลาน และผู้สนใจ

6. ความมีอิสรภาพ การมีอิสระในการคิด การพูดและทำโดยไม่สร้างความเดือดร้อน ต่อผู้อื่น และสิ่งแวดลอม รวมทั้งการไม่มีหนี้

7. ความสุขจากการบรรลุธรรม ซึ่งหมายถึงการมีปัญญาที่จะรู้เท่าทัน ความเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในตนเอง และสิ่งแวดล้อม

8. มีสิ่งแวดล้อม ดิน น้ำ ป่า ต้นไม้

สมชาย สักดาเวคีสร (2544) กล่าวถึงองค์ประกอบของเครื่องชี้วัดความอยู่ดีมีสุข ของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ว่าปัจจัยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์และ ผลกระทบซึ่งกันและกันอย่างแยกไม่ออก การวัดผลการพัฒนาจึงมีผลสัมฤทธิ์มากกว่าการวัดเฉพาะ ผลผลิตและผลได้ โดยองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขของคนไทย มี 7 ด้านดังนี้

1. สุขภาพอนามัย และโภชนาการ ครอบคลุมองค์ประกอบย่อยในด้านความยืนยาว ของอายุขัยการปราศจากโรค ภาวะโภชนาการ และการบริการด้านสาธารณสุข

2. การศึกษา ครอบคลุมมิติต่าง ๆ ทางด้านการเรียนรู้ ตั้งแต่การศึกษาขั้นพื้นฐานจน กระทั่งการพัฒนาทักษะฝีมือ รวมทั้งการเข้าถึงบริการด้านการศึกษา และประเด็นในเรื่องคุณภาพ การศึกษา

3. ชีวิตการทำงาน เนื่องจากเราใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน สภาพการทำงานจึงมี ผลกระทบต่อ ความอยู่ดีมีสุขอย่างมาก

4. ชีวิตครอบครัว ความสัมพันธ์ในครอบครัวถือเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ ความอยู่ดีมีสุข โครงสร้าง และขนาดของครอบครัวเป็นตัวกำหนดระดับความเป็นอยู่ของสมาชิกแต่ละ คน ครอบครัวที่มีความรักความอบอุ่น ต้องรับรู้ความต้องการของสมาชิกแต่ละคน และดูแล สมาชิกทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

5. การพัฒนาเศรษฐกิจ ครอบคลุมประเด็นในเรื่องความยากจน ความไม่เท่าเทียม และ สวัสดิการซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญด้านหนึ่งในอันที่จะบรรลุเป้าหมาย ความอยู่ดีมีสุข

6. สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย การดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งจำเป็นต่อ ความอยู่ดีมีสุข องค์ประกอบนี้รวมประเด็นสภาพแวดล้อมด้านที่อยู่อาศัย ตลอดจน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

7. ประชาธิปไตย หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชน การส่งเสริมบทบาทการ มีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการเพิ่มพูน และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มขีด ความสามารถ เป็นเครื่องมือของการยกระดับความอยู่ดีมีสุข

สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (2549) กล่าวว่า ความสุขของแต่ละคนได้รับ ผลกระทบมาจากปัจจัยภายนอก องค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขจึงประกอบไปด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. ความสุขภายใน คือ ความสุขที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่ามี หรือไม่มี ปัจจัยภายนอกโดยตรง ความสุขภายในมักจะเป็นความสุขในระดับจิตและปัญญา แบ่งออกเป็น ความสุขจากการมีอิสรภาพ ความภาคภูมิใจ การเข้าถึงหลักศาสนา ความสงบ ความไม่ยึดมั่นถือมั่น ความสุขภายในส่วนใหญ่สามารถเรียนรู้ และเกิดขึ้นเฉพาะตน แต่อาจจะต้องอาศัยกลไกการสนับสนุนจากระบบสังคมภายนอก โดยเฉพาะเรื่องของการมีอิสรภาพที่มักผูกกับระบบสังคม การเมือง เศรษฐกิจ

2. ความสุขภายนอก มักสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน และปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม แบ่งออกได้เป็น การมีปัจจัยสี่พอเพียง มีความมั่นคงในชีวิต ครอบครัวอบอุ่น การมีชุมชนเข้มแข็ง มีสิ่งแวดล้อมที่ดี

### ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย

อภิชัย มงคล และคณะ (2547) ได้ทำการศึกษาความหมายของความสุขและสุขภาพจิตว่าเป็นเรื่องเดียวกัน โดยได้กำหนดความหมายของสุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการที่มีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

มีการพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย (Thai Happiness Indicator หรือ THI) ฉบับใหม่ 2 ฉบับ คือ ฉบับสมบูรณ์ 54 ข้อ (THI-54) และฉบับสั้น 15 ข้อ (THI-15) ซึ่งประกอบด้วย 4 Domain คือ สภาวะสุขภาพทางจิต (Mental State) สมรรถภาพทางจิตใจ (Mental Capacity) คุณภาพของจิตใจ (Mental Quality) และสิ่งสนับสนุน (Supporting factor) และ Subdomain 15 หมวด โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป และมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป

### Domain 1 สภาวะจิตใจ (Mental state) หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุขหรือทุกข์ การรับรู้

สภาวะสุขภาพของตนเอง ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย ที่ส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจ และความเจ็บป่วยทางจิต

1. ความรู้สึกในทางที่ดี (General well-being positive affect) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุขที่บุคคลรับรู้จากชีวิต เป็นอารมณ์ด้านบวกในลักษณะของภาพรวมทั้งหมด ไม่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง เช่น เรื่องงาน เรื่องครอบครัว แต่เป็นการมาในภาพรวมว่าบุคคลมีความรู้สึกในทางที่ดีเพียงใด เช่น ความพึงพอใจ ความรู้สึกพอดี (balance) สงบ มีความสุข มีความหวัง มีความบันเทิงใจ และสนุกสนานกับสิ่งดี ๆ ในชีวิต มุมมองของแต่ละคน และความรู้สึกเกี่ยวกับอนาคตจะมีความสำคัญมาก

2. ความรู้สึกในทางที่ไม่ดี (General well-being negative affect) หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่ดี ซึ่งเกิดขึ้นในบุคคลนั้น เช่น ความสลดหดหู่ ความรู้สึกผิด เศร้า อายกร้องให้ สิ้นหวัง ประหม่า วิตกกังวล และขาดความรู้สึกยินดีในชีวิต โดยจะรวมไปถึงว่า ความรู้สึกที่ไม่ดีเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความทุกข์ทรมานเพียงใด และมีผลต่อการทำงานในแต่ละวันเพียงใด ทั้งยังครอบคลุมไปถึงคนที่มีปัญหาทางจิตใจ เช่น อาการซึมเศร้า คลั่ง หรืออาการวิตกกังวล

3. การรับรู้ภาวะสุขภาพ และการเจ็บป่วยทางด้านจิตใจ (Perceived ill-health and mental illness) หมายถึง ความเจ็บป่วย และการรับรู้ภาวะความเจ็บป่วยทางกายและทางจิตใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกทางจิตใจ รวมถึงความพึงพอใจ ความกังวลที่มีต่อสุขภาพและความสมบูรณ์ของร่างกาย การพึ่งพาการรักษาทางการแพทย์ หรือการรักษาอื่น ๆ (เช่น การฝังเข็ม และการใช้สมุนไพร) เพื่อช่วยให้ร่างกายและจิตใจมีความเป็นอยู่ที่ดี การรักษาในบางครั้งจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในทางลบ (เช่น อาการข้างเคียงที่เกิดจากการใช้ยาต้านมะเร็ง) ในขณะที่บางกรณีจะไปเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้น (เช่น การใช้ยาแก้ปวดในผู้ป่วยโรคมะเร็ง) นอกจากนี้ยังรวมไปถึงวิธีการรักษาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ยา แต่ยังคงจำเป็นต้องใช้ยา เช่น เครื่องให้จังหวะการทำงานของหัวใจ แขนขาเทียม

สำหรับการเจ็บป่วยทางจิตใจ (Mental illness) นั้น ยังรวมถึงการเจ็บป่วยทางกายภาพ ที่มีผลกระทบต่อจิตใจของบุคคล โรคและการเจ็บป่วยในที่นี้เป็นการเจ็บป่วย ซึ่งได้รับการวินิจฉัยโรคหรือการตรวจรักษาโดยแพทย์ และแพทย์ลงความเห็นแล้วว่าเป็นโรคนั้น ๆ จริง

**Domain 2 สมรรถภาพของจิตใจ (Mental capacity)** หมายถึง ความสามารถของจิตใจ ในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อการดำเนินชีวิต อย่างเป็นปกติสุข

1. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationships) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุขที่บุคคลรับรู้จากชีวิต เป็นอารมณ์ด้านบวกในลักษณะของภาพรวมทั้งหมด ไม่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง เช่น เรื่องงาน เรื่องครอบครัว แต่เป็นการมาในภาพรวมว่าบุคคลมีความรู้สึกในทางที่ดีเพียงใด เช่น ความพึงพอใจ ความรู้สึกพอดี (balance) สงบ มีความสุข มีความหวัง มีความบันเทิงใจ และสนุกสนานกับสิ่งดี ๆ ในชีวิต มุมมองของแต่ละคน และความรู้สึกเกี่ยวกับอนาคตจะมีความสำคัญมาก

2. ความสามารถที่จะบรรลุความสำเร็จตามความคาดหวัง (Expectation achievement congruence) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ มั่นใจในความสามารถของตนเองที่ประสบความสำเร็จ และมีชีวิตตามที่ตนได้คาดหวังไว้

3. ความมั่นใจในการเผชิญปัญหา (Confidence in coping) หมายถึง ความมั่นใจว่าสามารถจัดการกับปัญหา และสถานการณ์ที่คับขันและไม่ได้คาดฝันได้อย่างเหมาะสม การเผชิญปัญหามีหลายระดับ ทั้งปัญหาเฉพาะหน้า ปัญหาที่รุนแรง ปัญหาการปรับตัวต่อความเป็นอยู่ใหม่ หรือสังคมใหม่ ซึ่งมองถึงความสามารถของบุคคลนั้นต่อการแก้ไขปัญหาได้ดีเพียงใด นอกจากปรับตัวได้กับสภาพการณ์นั้น ๆ แล้ว ยังสามารถทำหน้าที่อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมอีกด้วย

4. การควบคุมจิตใจของตนเองไม่มีประสิทธิภาพ (Inadequate mental mastery) หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะควบคุมจิตใจ หรือไม่มีความสามารถพอที่จะจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่ารบกวน สมดุลทางจิตใจ รบกวนหรือลดความรู้สึกเป็นสุข (well-being)

**Domain 3 คุณภาพของจิตใจ (Mental quality)** หมายถึง คุณลักษณะที่ดึงมาของจิตใจในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

1. เมตตา กรุณา ความเสียสละ (Kindness and Altruism) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข และช่วยให้คนอื่นพ้นทุกข์เป็นคนดีในสังคมไทยสามารถเป็นผู้ให้ตั้งแต่การให้น้ำใจให้ความช่วยเหลือ เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมหรือผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์คับขันหรือเสี่ยงภัย แม้บางครั้งจะต้องเสียสละความสุขสบายหรือทรัพย์สินส่วนตัวบ้างก็ตาม

2. การนับถือตนเอง (Self esteem) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลนั้นที่มีต่อตนเอง ตั้งแต่ความรู้สึกต่อตนเองในทางบวกไปจนถึงความรู้สึกในทางลบ รวมทั้งความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง นับถือตนเอง มีความรู้สึกกว่าตนเองมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้

3. ความศรัทธา (Faith) หมายถึง สิ่งยึดเหนี่ยวสูงสุดในจิตใจที่ช่วยเหลือให้มีความเชื่อมั่นว่าเมื่อเกิดวิกฤตหรือยุ่งยากใจแล้ว สิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจนี้จะช่วยให้ตนเองเข้มแข็งมีกำลังใจดีขึ้น และมีศรัทธาในการทำความดีช่วยให้มีทิศทางในการดำเนินชีวิตที่ดี

4. ความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต (Creative thinking and enthusiasm) หมายถึง ความสามารถของบุคคลนั้นในการริเริ่มสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ในทางที่ดี เพื่อให้การดำเนินชีวิตประจำวันมีคุณค่า ตลอดจนมีความมุ่งมั่น พยายาม ความใส่ใจในการดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจแก่ตนเอง

**Domain 4 ปัจจัยสนับสนุน (Supporting factors)** หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัว ชุมชน การทำงาน รายได้ ศาสนา ความ

เชื้อของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อม และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1. การสนับสนุนทางสังคม (Social support) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัย และความรู้สึกว่ามีเครือข่ายทางสังคมคอยช่วยเหลือจะเน้นถึงสภาพแวดล้อม และสังคม ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทั้งในยามปกติและยามคับขัน โดยเพื่อน ๆ หรือคนอื่น ๆ ในสังคม มีส่วนร่วมรับผิดชอบ และร่วมกันทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงใด เมื่อบุคคลนั้นตกอยู่ในภาวะวิกฤต

2. การสนับสนุนจากครอบครัว (Family support) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุขที่ได้รับ การสนับสนุนช่วยเหลือจากครอบครัวและมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. ความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงในชีวิต (Physical safety and security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในชีวิต และความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ สิ่งที่ถูกความมั่นคงปลอดภัย เกิดได้จากหลายสาเหตุ เช่น จากบุคคลอื่น จากการกีดกันทางการปกครองในชุมชน ความหมายในเรื่องนี้จึงรวมถึงความรู้สึกเป็นอิสระของบุคคล บุคคลที่มีสิทธิ์ที่จะอาศัยอยู่ในชุมชนโดยปราศจากการบังคับ กักขัง มั่นใจในการบริหารของผู้นำชุมชน และความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอีกด้วย

4. การดูแลสุขภาพและบริการทางสังคม : การให้บริการและคุณภาพของบริการ (Health and social care) หมายถึง การดูแลสุขภาพและบริการทางสังคมในละแวกใกล้เคียงตามมุมมองของบุคคลการให้บริการในเรื่องสุขภาพ และบริการทางสังคมในมุมมองของแต่ละคนเป็นอย่างไร ในแง่ของคุณภาพและความพร้อมของบริการที่เคยได้รับหรือคาดหวังว่าจะได้รับ โดยรวมถึงอาสาสมัครช่วยเหลือชุมชน (องค์การที่เกี่ยวกับศาสนา วัด) ซึ่งอาจจะจัดเสริมให้มีเพิ่มเติมหรืออาจจะเป็นระบบการดูแลสุขภาพที่พอมืออยู่ในสภาพแวดล้อมของบุคคลเหล่านั้น รวมทั้งความยากง่ายเพียงใดกับการไปใช้บริการสุขภาพและบริการทางสังคมที่มีอยู่ในท้องถิ่น ในเรื่องนี้จะไม่เกี่ยวกับวิธีการรักษาสุขภาพ

### ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (THI-15) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ซึ่งดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ ยังคงประกอบด้วย 4 Domain เช่นเดิม คือ สภาวะสุขภาพทางจิต (Mental State) สมรรถภาพทางจิตใจ (Mental Capacity) คุณภาพของจิตใจ (Mental Quality) และสิ่งสนับสนุน (Supporting factor) แต่เหลือ Subdomain 6 หมวด ดังนี้

#### Domain 1 สภาวะจิตใจ (Mental state)

1. ความรู้สึกในทางที่ดี (General well-being positive affect) มี 2 คำถาม
2. ความรู้สึกในทางที่ไม่ดี (General well-being negative affect) มี 3 คำถาม



Domain 2 สมรรถภาพของจิตใจ (Mental capacity) สมรรถภาพของจิตใจ (Mental capacity) เหลือเพียง 1 Subdomain มี 3 คำถาม คือ ความมั่นใจในการเผชิญปัญหา (Confidence in coping) มี 3 คำถาม

Domain 3 คุณภาพของจิตใจ (Mental quality)

1. เมตตา กรุณา ความเสียสละ (Kindness and Altruism) มี 3 คำถาม
2. การนับถือตนเอง (Self esteem) มี 1 คำถาม

Domain 4 ปัจจัยสนับสนุน (Supporting factors) เหลือเพียง 1 Subdomain มี 3 คำถาม คือ การสนับสนุนจากครอบครัว (Family support) มี 3 คำถาม

### ข้อมูลเกี่ยวกับตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี

#### อำนาจหน้าที่

ตามระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 กำหนดไว้ว่า ตำรวจภูธรจังหวัด มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ตลอดจนรักษาความปลอดภัยสถานที่สำคัญของทางราชการและของต่างประเทศ

2. รักษาความสงบเรียบร้อย การให้ความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญ ประชาชน และการให้บริการช่วยเหลือประชาชน

3. ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญา

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา

5. ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา

6. ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

7. ดำเนินการเกี่ยวกับการจราจร

8. ส่งเสริมและสนับสนุนการบรรเทาสาธารณภัย

9. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### พื้นที่รับผิดชอบ

จังหวัดปทุมธานี มีเขตปกครอง 7 อำเภอ มีเนื้อที่ประมาณ 1,500 ตารางกิโลเมตร

### สภาพพื้นที่

จังหวัดปทุมธานี เป็นจังหวัดปริมณฑล เป็นเมืองอุตสาหกรรม มีนิคมอุตสาหกรรม ตั้งอยู่จำนวนหลายแห่ง มีประชากรตามทะเบียนราษฎร จำนวน 956,376 คน (ที่ทำการปกครอง จังหวัดปทุมธานี 2553) มีโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดจำนวนทั้งสิ้น 2,951 โรงงาน (สำนักงาน อุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี 2553) มีสถาบันการศึกษาที่สำคัญจำนวนหลายสถาบัน เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ สถาบันเทคโนโลยี แห่งเอเชีย เป็นต้น ทั้งยังเป็นแหล่งชุมชนที่พักอาศัย มีหมู่บ้านจัดสรรอยู่ในพื้นที่จำนวนมาก เป็น แหล่งที่พักของประชาชนที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร มีถนนสายหลักที่เชื่อมโยงจากกรุงเทพมหานคร ไปสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือ

### โครงสร้าง

ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี เป็นหน่วยงานระดับ กองบังคับการ ในสังกัดของตำรวจภูธร ภาค 1 ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552

มีข้าราชการตำรวจ ในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 1,794 คน

หน่วยงานในสังกัดประกอบไปด้วย

1. ฝ่ายอำนวยการ
2. กองกำกับการสืบสวน
3. กลุ่มงานสอบสวน
4. สถานีตำรวจ มีจำนวน 14 แห่ง

เป็นสถานีที่มี ผู้กำกับการ เป็นหัวหน้าสถานี 10 แห่ง คือ

4.1 สถานีตำรวจภูธรเมืองปทุมธานี

4.2 สถานีตำรวจภูธรสามโคก ระดับปริญญาตรี

4.3 สถานีตำรวจภูธรลาดหลุมแก้ว

4.4 สถานีตำรวจภูธรคลองหลวง

4.5 สถานีตำรวจภูธรลำลูกกา

4.6 สถานีตำรวจภูธรธัญบุรี

4.7 สถานีตำรวจภูธรหนองเสือ

4.8 สถานีตำรวจภูธรปากคลองรังสิต

4.9 สถานีตำรวจภูธรประตู่น้ำจุกพาลงกรณ์

4.10 สถานีตำรวจภูธรคูคต

และเป็นสถานที่ที่มี สारวัตริใหญ่ เป็นหัวหน้าสถานี 4 แห่ง คือ

4.11 สถานีตำรวจภูธรสวนพริกไทย

4.12 สถานีตำรวจภูธรคูบางหลวง

4.13 สถานีตำรวจภูธรคลองห้า

4.14 สถานีตำรวจภูธรคลองสิบสอง



ภาพที่ 2 โครงสร้างหน่วยงาน ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี

### สถิติอาชญากรรม

มีคดีอาชญากรรมที่ได้รับแจ้ง จำนวนทั้งสิ้น 8,276 คดี จับกุมได้ 7,045 คดี มีผู้ต้องหา 8,336 คน แยกเป็นคดีอุกฉกรรจ์สะเทือนขวัญ 62 คดี คดีเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย 658 คดี คดีเกี่ยวกับทรัพย์สิน 790 คดี คดีที่รัฐเป็นผู้เสียหายเช่น คดีอาวุธปืน การพนัน ยาเสพติด 5,851 คดี

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เพ็ชร์ดีรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานที่มีความสุขจะตั้งอยู่บนพื้นฐานองค์ประกอบที่มีส่วนผลักดันให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งในด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานซึ่งองค์ประกอบทุกด้านต้องมีส่วนร่วมในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้น โดยพนักงานที่มีมีความสุขในการทำงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีพฤติกรรมที่เป็นไปในทางที่องค์กรต้องการ สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถพัฒนาสติปัญญา ตลอดจนดึงศักยภาพที่มีมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ดาบตำรวจนิติ ห่วงไทย (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจใน

การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหาร ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านครอบครัว มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.94 และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดนั้น ได้แก่ ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ มีค่าเฉลี่ย 2.67 และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีนั้น พบว่า ร้อยละ 93.0 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 5.6 อยู่ในระดับมาก และร้อยละ 1.4 อยู่ในระดับน้อย และการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-34 ปี จะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 35-49 ปี นอกจากนี้ยังพบว่าเพศของบุคลากรที่ต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่ต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

จิราติ เชื้อภักดี (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดอุดรธานี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทาง เพศ อายุ สถานภาพ วิชาชีพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ต่างกัน มีขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับบุคลากรทางการแพทย์ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทางจำนวนบุตร และภูมิลำเนาต่างกัน มีขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ทัศนิกา เทพสุริวงค์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และปัจจัยด้านการทำงานด้านการบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

นภัชชลด รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน

สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ปทุมทิพย์ สุภานันท์ และคณะ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะสุขภาพจิตและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิตของบุคลากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับ 15 ข้อ ของอภิชาติ มงคล และคณะ (2547) ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาภาวะสุขภาพจิตหรือความสุขของบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป ร้อยละ 47.69 รองลงมามีความสุขมากกว่าคนทั่วไป ร้อยละ 40.47 และมีความสุขต่ำกว่าคนทั่วไป ร้อยละ 11.84 สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน รายได้ ปัญหาสุขภาพและการมีเรื่องทุกข์ใจอย่างมาก

อุเบศร์ ปิ่นแก้ว (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์เมื่อเปรียบเทียบกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะที่พักอาศัยต่างกัน มีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุกัญญา อินตะโศด (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้านรายได้ ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน

กรปรีญา วิจิตภาพ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กรุงเทพคลังเอกสาร จำกัด และบริษัทในเครือ ผลปรากฏว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กรุงเทพคลังเอกสาร จำกัด และบริษัทในเครือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2. พนักงานที่สังกัดฝ่ายงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานและรายด้านแตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญสถิติ ยกเว้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการประเมินผลงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการประเมินผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พนักงานที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. พนักงานมีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน เงินเดือนและสวัสดิการและด้านประเมินผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. พนักงานที่ทำงานในสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการประเมินผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จตุพร เลิศกล้า (2547) ทำการศึกษาเรื่อง สุขภาพจิต และประสิทธิผลในการทำงานของตำรวจจราจรไทย พบว่า 1) อายุ อายุงาน และชั้นยศ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 2) ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับสุขภาพจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาพจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาพจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) บุคลิกภาพแบบหัวน้ําทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับสุขภาพจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6) ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว แรงสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพ และอายุสามารถร่วมกันพยากรณ์สุขภาพจิตได้โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 28.4 7) สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กาญจนา แดงมาดี (2545) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ก็อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เช่นกัน รองลงมาจากด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยเฉพาะเรื่องการแต่งตั้งสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม

ดังนั้นในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาควรมีการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม การแต่งตั้งโยกย้ายไม่ควรทำพร่ำเพรื่อทั้งปี ควรจัดทำปีละครั้งหรือสองครั้งก็น่าจะเพียงพอ และควรทำตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัดและเป็นธรรม

สุบัน โยทุม (2544) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลยในการทำงานพบว่า ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.7 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง มีเพียง ร้อยละ 23.7 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตปัจจัยส่วนบุคคล ที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ ปัจจัยด้านครอบครัวที่เกี่ยวข้องอาชีพคู่สมรส ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง รายได้คู่สมรส และ ความพอเพียงของรายได้ และปัจจัยด้านสังคม ที่เกี่ยวกับ ตำแหน่งหัวหน้าสถานีตำรวจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประชากรเป็นข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 1,794 คน (ฝ่ายอำนวยการ 1 (กำลังพล) ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี 2553)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจ ทุกหน่วยงานในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี จำนวน 327 คน โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกธฤต, 2543)

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (= 0.05)



### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถามของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน
- ตอนที่ 3 แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (THI – 15)
- ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

### การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ของครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง จำนวนบุตร ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ภาระหนี้สิน การประกอบธุรกิจส่วนตัว การประกอบอาชีพของกลุ่มสมรส

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน ข้อคำถามประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์ ด้านผลกระทบต่อครอบครัว ด้านค่าตอบแทน รวม 40 คำถาม โดยแบบสอบถามออกแบบจากแนวคิดเรื่องปัจจัยในการทำงานของ คูเปอร์ และคณะ แยกเป็น

- |                                     |    |       |
|-------------------------------------|----|-------|
| 1. ด้านลักษณะงาน                    | 12 | คำถาม |
| 2. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน         | 9  | คำถาม |
| 3. ด้านโอกาสความก้าวหน้า            | 3  | คำถาม |
| 4. ด้านความภาคภูมิใจในงาน           | 4  | คำถาม |
| 5. ด้านงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์ | 3  | คำถาม |
| 6. ด้านผลกระทบต่อครอบครัว           | 7  | คำถาม |
| 7. ด้านค่าตอบแทน                    | 2  | คำถาม |

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ ตรงกับการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด - ตรงกับการรับรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้คะแนนตั้งแต่ 5 จนถึง 1 ตามลำดับ ประกอบด้วยคำถามที่มีความหมายทางบวก และคำถามที่มีความหมายทางลบ จำนวน 40 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rating scale

คำถามที่มีความหมายทางบวก มีจำนวน 27 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 30, 31, 32, 34, 36, 37, 38, 39 และ 40

คำถามที่มีความหมายทางลบ มีจำนวน 13 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 21, 27, 28, 29, 33 และ 35

ประเด็นคำถาม	จำนวน คำถาม	จำนวนคำถาม	จำนวนคำถาม
		ความหมาย ทางบวก	ความหมาย ทางลบ
ด้านลักษณะงาน	12	5	7
ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	9	8	1
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3	3	0
ด้านความภาคภูมิใจในงาน	4	2	2
ด้านงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์	3	2	1
ด้านผลกระทบต่อครอบครัว	7	5	2
ด้านค่าตอบแทน	2	2	0
รวม	40	27	13

เกณฑ์การให้คะแนนเป็นการให้คะแนนแบบ Rating scale ดังนี้

คำตอบ	ความหมายทางบวก	ความหมายทางลบ
ตรงกับการรับรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด	1	5
ตรงกับการรับรู้อยู่ในระดับน้อย	2	4
ตรงกับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	3	3
ตรงกับการรับรู้อยู่ในระดับมาก	4	2
ตรงกับการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด	5	1

#### การแปลผล

สำหรับเกณฑ์การวัดนั้นจะใช้ค่าเฉลี่ยจากคะแนนที่ใช้วัดระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี แบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ดังนั้น เกณฑ์การวัดระดับการรับรู้ แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	1.00 - 2.33
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	2.34 - 3.66
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	3.67 - 5.00

**ตอนที่ 3** แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (The New Thai Happiness Indicator: THI - 15) เป็นเครื่องมือที่สร้างเพื่อประเมินความสุขของบุคคล ซึ่งพัฒนาโดย อภิชัย มงคล และคณะ (2547) โดยได้ศึกษาจากความหมายและองค์ประกอบของสุขภาพจิต และพัฒนากรอบแนวความคิดตามความหมายสุขภาพจิตที่ว่า สุขภาพจิต หมายถึงชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อาสาสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

การให้คะแนนดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย (THI - 15) มีการให้คะแนนแบบประเมิน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ข้อ 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ข้อ 3, 4, 5

ในแต่ละกลุ่มให้คะแนน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 2 แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

ไม่เลย	ให้	คะแนน	ไม่เลย	ให้	คะแนน
เล็กน้อย	ให้	0	เล็กน้อย	ให้	3
	ให้	1		ให้	2
มาก	ให้	2	มาก	ให้	1
มากที่สุด	ให้	3	มากที่สุด	ให้	0

### การแปลผล

ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย 15 ข้อ มีคะแนนเต็ม 45 คะแนน เมื่อผู้ตอบได้ประเมินตนเองแล้ว และรวมคะแนนทุกข้อได้คะแนนเท่าไร สามารถเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติที่กำหนดดังนี้

คะแนน 35 - 45 คะแนน หมายถึง มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป (good)

คะแนน 28 - 34 คะแนน หมายถึง มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป (fair)

คะแนน 27 หรือน้อยกว่า หมายถึง มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป (poor)

ในกรณีที่มีคะแนนอยู่ในกลุ่มที่มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป อาจช่วยเหลือตนเองเบื้องต้นโดยขอรับบริการการปรึกษาจากสถานบริการสาธารณสุขใกล้บ้านได้

#### คุณสมบัติของเครื่องมือ

การศึกษาความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) โดยทำผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการศึกษาพบว่า ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ จะมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.81 (อภิชัย มงคล และคณะ 2547)

#### ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

มีลักษณะเป็นข้อความปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อให้ประกอบในงานวิจัย

#### การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาวัตถุประสงค์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดการสร้างแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิและคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระเพื่อทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและทำการปรับแก้ไขความถูกต้อง และตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาอีกครั้งหนึ่ง ก่อนนำไปทดสอบหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มศึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) เพื่อประเมินค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามในแต่ละข้อ และทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป เมื่อทดสอบความเชื่อมั่นแล้ว ปรากฏผลดังนี้ แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.811
4. จัดพิมพ์แบบสอบถามแล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 327 คน คนละ 1 ชุด
2. การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วลงรหัสในแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง และสมบูรณ์ ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส

1.2 บันทึกข้อมูลเป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์

1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

1.4 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์โดยสมมติฐานดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยในการทำงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2.2 การวิเคราะห์การรับรู้ปัจจัยในการทำงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามตัวลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์ ด้านผลกระทบต่อครอบครัว ด้านค่าตอบแทนด้วยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุข โดยจำแนกตามตัวลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์ ด้านผลกระทบต่อครอบครัว ด้านค่าตอบแทน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการ  
ตำรวจจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลของการ  
วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจจังหวัด  
ปทุมธานี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ของข้าราชการตำรวจจังหวัดปทุมธานี โดย  
จำแนกตามปัจจัยในการทำงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุข

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ จังหวัดปทุมธานี

(n=372)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	287	87.8
หญิง	40	12.2
อายุ		
ต่ำกว่า 21 ปี	1	0.3
21 – 30 ปี	50	15.3
31 – 40 ปี	106	32.4
41 – 50 ปี	130	39.8
51 – 60 ปี	40	12.2

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n=372)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	134	41
ปริญญาตรี	157	48
สูงกว่าปริญญาตรี	36	11
สถานภาพสมรส		
โสด	59	18
สมรส	251	76.8
หม้าย	9	2.8
หย่าร้าง	8	2.4
รายได้ของครอบครัว		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	18	5.5
10,001 – 20,000 บาท	100	30.6
20,001 – 30,000 บาท	138	42.2
30,001 – 40,000 บาท	41	12.5
40,001 – 50,000 บาท	20	6.1
มากกว่า 50,000 บาท	10	3.1
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	7	2.1
1 – 10 ปี	62	19
11 – 20 ปี	152	46.5
21 – 30 ปี	77	23.5
30 ปีขึ้นไป	29	8.9
ระดับตำแหน่ง		
ชั้นประทวน	296	90.5
ชั้นสัญญาบัตร	31	9.5

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n=372)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนบุตร/บุตรบุญธรรม		
ไม่มี	80	24.5
1 คน	83	25.4
2 คน	131	40.1
3 คน	29	8.9
มากกว่า 3 คน	4	1.2
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	32	9.8
10,001 – 20,000 บาท	130	39.8
20,001 – 30,000 บาท	125	38.2
30,001 – 40,000 บาท	35	10.7
40,001 – 50,000 บาท	5	1.5
มากกว่า 50,000 บาท	0	0
ภาระหนี้สิน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 100,000 บาท	64	19.6
100,001 – 400,000 บาท	58	17.7
400,001 – 700,000 บาท	55	16.8
700,001 – 1,000,000 บาท	53	16.2
มากกว่า 1,000,000 บาท	97	29.7
การประกอบธุรกิจส่วนตัว		
มี	97	29.7
ไม่มี	230	70.3
การประกอบอาชีพของกลุ่มสมรส (ถ้ามี)		
ทำงาน	184	56.3
ไม่ได้ทำงาน	88	26.9
ไม่ระบุ	55	16.8



จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจจังหวัดปทุมธานี จำนวน 327 คน มีผลการสำรวจข้อมูล ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 87.8 และเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 12.2

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.4 และกลุ่มตัวอย่างอายุในช่วงต่ำกว่า 21 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.3

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 41 และกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษามากกว่าระดับปริญญาตรี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้วมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.8 รองลงมา คือ สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 18 และมีสถานภาพหย่าร้างน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.4

รายได้ พบว่า รายได้ของครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เท่ากับ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมา คือ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.6 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ของครอบครัวมากกว่า 50,000 บาท มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.1

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 11-20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมา คือ ช่วง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.5 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับชั้นประทวนมากกว่าชั้นสัญญาบัตร โดยเป็นระดับตำแหน่งชั้นประทวน ร้อยละ 90.5 และระดับตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร ร้อยละ 9.5

จำนวนบุตร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุตรหรือบุตรบุญธรรม จำนวน 2 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.1 รองลงมา คือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 และจำนวนบุตรหรือบุตรบุญธรรมมากกว่า 3 คน มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.2

ค่าใช้จ่าย พบว่า ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท มากที่สุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมา คือ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.2 และไม่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท

ภาระหนี้สิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินมากกว่า 1,000,000 บาท มากที่สุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมา คือ มีภาระหนี้สินต่ำกว่าหรือเท่ากับ 100,000 บาท

คิดเป็นร้อยละ 19.6 และกลุ่มตัวอย่างมีภาระหนี้สิน 700,001-1,000,000 บาท น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.2

การประกอบธุรกิจส่วนตัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีการประกอบธุรกิจส่วนตัว ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีการประกอบธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 70.3 และกลุ่มตัวอย่างที่มีการประกอบธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 29.7

การประกอบอาชีพของคู่สมรส พบว่า การประกอบอาชีพของคู่สมรสของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พบว่าคู่สมรสมีการประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 56.3 ผู้ที่คู่สมรสไม่ได้ประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 26.9 และมีผู้ที่ไม่ระบุ คิดเป็นร้อยละ 16.8

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ของข้าราชการตำรวจจังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามปัจจัยในการทำงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ปัจจัยในการทำงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดปทุมธานี

(n=372)

ปัจจัยในการทำงาน	X	S.D.	ระดับ
1. ด้านลักษณะงาน	2.84	0.37	ปานกลาง
2. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	3.31	0.65	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสก้าวหน้า	2.83	0.93	ปานกลาง
4. ด้านความภาคภูมิใจในงาน	3.06	0.57	ปานกลาง
5. ด้านงบประมาณ และเครื่องมือ อุปกรณ์	2.61	0.78	ปานกลาง
6. ด้านผลกระทบต่อครอบครัว	3.02	0.53	ปานกลาง
7. ด้านค่าตอบแทน	2.61	1.05	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.90</b>	<b>0.49</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ปัจจัยการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ปัจจัยการทำงานในด้านสัมพันธภาพในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านความภาคภูมิใจในงานและพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ด้านค่าตอบแทนน้อยที่สุด

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ปัจจัยในการทำงาน  
ของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ด้านลักษณะงาน

(n=372)

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. งานที่ได้รับมอบหมาย มีกฎระเบียบรูปแบบการทำงานที่แน่นอน ชัดเจน	54 (16.51)	141 (43.12)	100 (30.58)	27 (8.26)	5 (1.53)	3.65	0.90	ปานกลาง
2. การได้รับทราบ อำนาจหน้าที่ ขอบเขตงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	51 (15.60)	150 (45.87)	92 (28.13)	28 (8.56)	6 (1.83)	3.65	0.91	ปานกลาง
3. การต้องทำงานภายใต้ระยะเวลาอันจำกัดอยู่เสมอ	0 (0.00)	130 (39.76)	103 (31.50)	44 (13.46)	50 (15.29)	2.96	1.07	ปานกลาง
4. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป	0 (0.00)	36 (11.01)	111 (33.94)	113 (34.56)	67 (20.49)	2.35	0.93	ปานกลาง
5. งานที่ทำเป็นงานที่ต้องเสี่ยงอันตรายต่อชีวิต และร่างกายอยู่เสมอ	0 (0.00)	51 (15.60)	83 (25.38)	97 (29.66)	96 (29.36)	2.27	1.05	ต่ำ
6. การทำงานที่ย่างยาก ซับซ้อนเกินไปความรู้ความสามารถ ที่จะทำให้สำเร็จได้ ไม่ว่าจะใช้มากเวลาเท่าใดก็ตาม	0 (0.00)	65 (19.88)	115 (35.17)	94 (28.75)	53 (16.21)	2.59	0.98	ปานกลาง
7. การมีเวลาว่าง ระหว่างชั่วโมงการทำงานอยู่เสมอ	0 (0.00)	62 (18.96)	143 (43.73)	57 (17.43)	65 (19.88)	2.62	1.00	ปานกลาง
8. การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี โปรแกรม คอมพิวเตอร์ที่มีขั้นตอนยุ่งยาก	0 (0.00)	58 (17.74)	138 (42.20)	90 (27.52)	41 (12.54)	2.65	0.91	ปานกลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n=372)

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
9. งานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	44 (13.46)	124 (37.92)	116 (35.47)	34 (10.40)	9 (2.75)	3.49	0.95	ปานกลาง
10. จำนวนเจ้าหน้าที่ในสายงานของท่านเพียงพอกับปริมาณงาน	15 (4.59)	60 (18.35)	106 (32.42)	64 (19.57)	82 (25.08)	2.58	1.18	ปานกลาง
11. โอกาสแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	18 (5.50)	85 (25.99)	106 (32.42)	75 (22.94)	43 (13.15)	2.88	1.11	ปานกลาง
12. การเข้มงวดกดดันให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ อย่างเคร่งครัด	0 (0.00)	30 (9.17)	120 (36.70)	134 (40.98)	43 (13.15)	2.42	0.83	ปานกลาง
รวม						2.84	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ปัจจัยการทำงาน ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 และเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าในด้านลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมาย มีกฎ ระเบียบ รูปแบบการทำงานที่แน่นอน ชัดเจน และเรื่องการได้รับทราบ อำนาจ หน้าที่ ขอบเขตงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน มากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.90 และ 0.91 ตามลำดับ รองลงมา คือ การรับรู้งานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.95 และกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับต่ำในเรื่องงานของท่านเป็นงานที่ต้องเสี่ยงอันตรายต่อชีวิต และร่างกายอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.05

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ปัจจัยในการทำงาน  
ของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

(n=372)

ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หัวหน้าให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือ เอาใจใส่เมื่อเกิดปัญหา	49 (14.98)	130 (39.76)	103 (31.50)	28 (8.56)	17 (5.20)	3.51	1.02	ปานกลาง
2. หัวหน้าเอาใจใส่เรื่องส่วนตัวครอบครัวของท่าน	30 (9.17)	88 (26.91)	135 (41.28)	39 (11.93)	35 (10.70)	3.12	1.08	ปานกลาง
3. หัวหน้าสามารถกระตุ้นจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	33 (10.09)	127 (38.84)	107 (32.72)	38 (11.62)	22 (6.73)	3.34	1.03	ปานกลาง
4. หัวหน้าจดจำและให้ความสำคัญกับความล้มเหลว หรือ ผลงานที่ท่านทำ	33 (10.09)	108 (33.03)	126 (38.53)	31 (9.48)	29 (8.87)	3.26	1.06	ปานกลาง
5. หัวหน้าแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในอย่างเป็นธรรม	32 (9.79)	105 (32.11)	127 (38.84)	32 (9.79)	31 (9.48)	3.23	1.07	ปานกลาง
6. การได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	31 (9.48)	147 (44.95)	119 (36.39)	23 (7.03)	7 (2.14)	3.53	0.84	ปานกลาง
7. ความรู้สึกมีความสุข ขณะปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	44 (13.46)	158 (48.32)	102 (31.19)	20 (6.12)	3 (0.92)	3.67	0.82	สูง
8. เพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อเป้าหมายของส่วนรวม	34 (10.40)	154 (47.09)	111 (33.94)	20 (6.12)	8 (2.45)	3.57	0.85	ปานกลาง
9. เพื่อนร่วมงาน มีปัญหาหลีกเลี่ยงงานในหน้าที่กันอยู่เสมอ	0 (0.00)	66 (20.18)	130 (39.76)	68 (20.80)	63 (19.27)	2.61	1.02	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.31</b>	<b>0.65</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ปัจจัยการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 และเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในเรื่องการรู้สึกมีความสุข ขณะปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อเป้าหมายของส่วนรวม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 และกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ที่น้อยที่สุดในเรื่องท่านกับเพื่อนร่วมงาน มีปัญหาหลีกเลี่ยง เกี่ยงงานในหน้าที่กันอยู่เสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ปัจจัยในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ด้านโอกาสความก้าวหน้า

ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ตำแหน่งหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้าได้	18 (5.50)	77 (23.55)	108 (33.03)	67 (20.49)	57 (17.43)	2.79	1.15	ปานกลาง
2. การพิจารณาความดีความชอบตามผลงานอย่างเป็นธรรม	13 (3.98)	81 (24.77)	136 (41.59)	48 (14.68)	49 (14.98)	2.88	1.07	ปานกลาง
3. การพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และโยกย้ายอย่างเป็นธรรม ตามความรู้ ความสามารถ	11 (3.36)	75 (22.94)	138 (42.20)	52 (15.90)	51 (15.60)	2.83	1.06	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>2.83</b>	<b>0.93</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ปัจจัยการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93 และเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าด้านโอกาสความก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในเรื่องการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.07 รองลงมา คือ การรับรู้ในเรื่องได้รับการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง

และโยกย้ายอย่างเป็นธรรมชาติ ตามความรู้ความสามารถ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.06 และกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ที่น้อยที่สุดในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีโอกาสก้าวหน้าได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.15

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ปัจจัยในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ด้านความภูมิใจในงาน

ด้านความภูมิใจในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ความภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	45 (13.76)	147 (44.95)	112 (34.25)	11 (3.36)	12 (3.67)	3.62	0.90	ปานกลาง
2. ความภาคภูมิใจกับอาชีพ	120 (36.70)	138 (42.20)	52 (15.90)	13 (3.98)	4 (1.22)	4.09	0.89	สูง
3. เคยคิดลาออกเพื่อ โอนไปอยู่หน่วยงานอื่น	0 (0.00)	52 (15.90)	97 (29.66)	79 (24.16)	99 (30.28)	2.31	1.07	ต่ำ
4. หากมีโอกาสต้องการเปลี่ยนอาชีพ	0 (0.00)	43 (13.15)	98 (29.97)	75 (22.94)	111 (33.94)	2.22	1.06	ต่ำ
รวม						3.06	0.57	ปานกลาง

### ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ปัจจัยการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในงาน กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 และเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าด้านความภาคภูมิใจในงาน กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในเรื่องความภาคภูมิใจกับอาชีพ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 ซึ่งมีการรับรู้อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือการรับรู้ในเรื่องความภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90 และกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ที่น้อยที่สุดในเรื่องหากมีโอกาส ท่านต้องการเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.06

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ปัจจัยในการทำงานของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดปทุมธานี ด้านงบประมาณ และเครื่องมือ อุปกรณ์

ด้านงบประมาณ และเครื่องมือ อุปกรณ์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ต้องใช้งบประมาณส่วนตัวในการทำงาน	0 (0.00)	43 (13.15)	100 (30.58)	107 (32.72)	77 (23.55)	2.33	0.98	ต่ำ
2. การได้รับเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน จากหน่วยงานอย่างพอเพียง	12 (3.67)	73 (22.32)	112 (34.25)	69 (21.10)	61 (18.65)	2.71	1.12	ปานกลาง
3. เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่หน่วยงานจัดหาให้ มีสภาพที่เหมาะสมต่อการใช้งาน	11 (3.36)	69 (21.10)	133 (40.67)	69 (21.10)	45 (13.76)	2.79	1.03	ปานกลาง
รวม						2.61	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ปัจจัยการทำงาน ด้านงบประมาณ และเครื่องมือ อุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 และเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าด้านงบประมาณ และเครื่องมือ อุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในเรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่หน่วยงานจัดหาให้ มีสภาพที่เหมาะสมต่อการใช้งาน มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.03 รองลงมาคือการรับรู้ในเรื่องท่านได้รับเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน จากหน่วยงานอย่างพอเพียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.12 และกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ที่น้อยที่สุดในเรื่องท่านต้องใช้งบประมาณส่วนตัวในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98



ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ปัจจัยในการทำงานของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดปทุมธานี ด้านผลกระทบต่อครอบครัว

ด้านผลกระทบต่อครอบครัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การได้รับการสนับสนุนการทำงาน จากบุคคลในครอบครัว	26 (7.95)	142 (43.43)	133 (40.67)	19 (5.81)	7 (2.14)	3.49	0.81	ปานกลาง
2. การต้องผัดผ่อนกับครอบครัว เพราะได้รับมอบหมายงานค้างอยู่เสมอ	0 (0.00)	46 (14.07)	138 (42.20)	86 (26.30)	57 (17.43)	2.53	0.94	ปานกลาง
3. ในรอบปี พาครอบครัวไปท่องเที่ยวพักผ่อนได้ตามสมควร	13 (3.98)	82 (25.08)	119 (36.39)	54 (16.51)	59 (18.04)	2.80	1.12	ปานกลาง
4. ความขัดแย้งกับครอบครัว เนื่องจากหุ้มเทการทำงาน	0 (0.00)	72 (22.02)	115 (35.17)	69 (21.10)	71 (21.71)	2.57	1.06	ปานกลาง
5. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อวิถีชีวิตของครอบครัว	26 (7.95)	116 (35.47)	117 (35.78)	41 (12.54)	27 (8.26)	3.22	1.04	ปานกลาง
6. วันหยุดพักผ่อนกับครอบครัว ในวันหยุดราชการ เทศกาล วันสำคัญ	31 (9.48)	86 (26.30)	96 (29.36)	50 (15.29)	64 (19.57)	2.91	1.25	ปานกลาง
7. ครอบครัวมีความอบอุ่นดี	61 (18.65)	122 (37.31)	113 (34.56)	27 (8.26)	4 (1.22)	3.64	0.92	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.02</b>	<b>0.53</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ปัจจัยการทำงาน ด้านผลกระทบต่อครอบครัว กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 และเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าด้านผลกระทบต่อครอบครัว กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในเรื่องครอบครัวของท่านมีความอบอุ่นดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92 รองลงมาคือการรับรู้ในเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนการทำงาน จากบุคคลในครอบครัว

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 และกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ที่น้อยที่สุดในเรื่อง ท่านต้องผัดนัดกับครอบครัวเพราะได้รับมอบหมายงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ปัจจัยในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	13 3.98	56 17.13	124 37.92	65 19.88	69 21.10	2.63	1.11	ปานกลาง
2. การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงาน และสภาพงาน	10 3.06	54 16.51	126 38.53	69 21.10	68 20.80	2.60	1.08	ปานกลาง
รวม						2.61	1.05	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ปัจจัยการทำงาน ด้านค่าตอบแทน กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.05 ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในเรื่องการได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มากกว่าการได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงาน และสภาพงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสุข ของข้าราชการตำรวจนคร จังหวัดปทุมธานี

ระดับความสุข	จำนวน	Mean	S.D	การแปลผล
มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป	26 (7.95)	25.46	6.40	มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป
มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป	80 (24.46)			
มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป	221 (67.58)			

จากตารางที่ 10 พบว่าคะแนนดัชนีชี้วัดความสุขของตำรวจนครจังหวัดปทุมธานีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.40 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป (poor)

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุข

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของตำรวจนครจังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยการทำงาน	ความสุข		
	r	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านลักษณะงาน	0.096	0.084	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	0.090	0.103	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	0.157**	0.005	มีความสัมพันธ์ระดับน้อย
ด้านความภาคภูมิใจในงาน	0.090	0.106	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์	0.107	0.054	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านผลกระทบต่อครอบครัว	0.209**	0.000	มีความสัมพันธ์ระดับน้อย
ด้านค่าตอบแทน	0.111*	0.045	มีความสัมพันธ์ระดับน้อย
<b>ภาพรวมปัจจัยการทำงาน</b>	<b>0.173**</b>	<b>0.020</b>	<b>มีความสัมพันธ์ระดับน้อย</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความ  
 ของตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างเพียร์สัน ในภาพรวม  
 พบว่าปัจจัยในการทำงานในภาพรวมของตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์กับความ  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.173

ปัจจัยในการทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานีด้าน โอกาสความก้าวหน้า ด้าน  
 ผลกระทบต่อครอบครัว และด้านค่าตอบแทนของตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์กับ  
 ความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.157,  
 0.209 และ 0.111 ตามลำดับ

ปัจจัยในการทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานีด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพ  
 ในที่ทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในงาน และด้านงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์ ไม่มี  
 ความสัมพันธ์กับความ สุข โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.096, 0.090, 0.090 และ  
 0.107 ตามลำดับ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 1,794 คน ในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการตำรวจ ทุกหน่วยงานในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี จำนวน 327 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน ตอนที่ 3 เป็นแบบประเมินดัชนีวัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ และตอนที่ 4 ความเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) ในการประมวลผล คือ ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่า t-test, F-test โดยวิธี One Way ANOVA ซึ่งสามารถสรุป ผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการศึกษา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

#### สรุปผลการวิจัย

##### 1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน พบว่าส่วนใหญ่ ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานีเป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี มากที่สุด รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31-40 ปี อายุในช่วงต่ำกว่า 21 ปี มีน้อยที่สุด จบระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีน้อยที่สุด กลุ่มตัวอย่าง สถานภาพสมรสแล้วมีมากที่สุด รองลงมา คือ สถานภาพโสด สถานภาพหย่าร้างน้อยที่สุด รายได้ของครอบครัวส่วนใหญ่ 20,001-30,000 บาท รองลงมา คือ 10,001-20,000 บาท รายได้ของครอบครัวมากกว่า 50,000 บาท มีที่น้อยสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 11- 20 ปี มากที่สุด รองลงมา คือช่วง 21-30 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีน้อยสุด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตำแหน่งระดับชั้นประทวน มีจำนวนบุตรหรือบุตรบุญธรรม จำนวน 2 คน มากที่สุด รองลงมา คือ จำนวน 1 คน จำนวนบุตรหรือบุตรบุญธรรมมากกว่า 3 คน มีน้อยที่สุด ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง

10,001-20,000 บาท มากที่สุด รองลงมา คือ 20,001-30,000 บาท และไม่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าใช้จ่าย โดยเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท กลุ่มตัวอย่างมีภาระหนี้สินมากกว่า 1,000,000 บาท มากที่สุด รองลงมาคือภาระหนี้สินต่ำกว่าหรือเท่ากับ 100,000 บาท ภาระหนี้สิน 700,001- 1,000,000 บาท มีน้อยที่สุด ส่วนใหญ่ไม่มีการประกอบธุรกิจส่วนตัว และคู่สมรสมีการประกอบอาชีพ

## 2. ปัจจัยในการทำงาน

จากการศึกษาการรับรู้ปัจจัยการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ถึงปัจจัยการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้วพบว่า ปัจจัยการทำงานในด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากที่สุด รองลงมาคือรับรู้ในความภูมิใจในงาน โดยมีการรับรู้ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในเรื่องการได้รับมอบหมาย กฎ ระเบียบ รูปแบบการทำงานที่แน่นอน ชัดเจน และเรื่องการได้รับทราบ อำนาจหน้าที่ ขอบเขตงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน มากที่สุด รองลงมาคือการรับรู้งานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ โดยมีการรับรู้เรื่องงานของท่านเป็นงานที่ต้องเสี่ยงอันตรายต่อชีวิต และร่างกายอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับปาน เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การรู้สึกมีความสุข ขณะปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานของท่านทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อเป้าหมายของส่วนรวม โดยมีการรับรู้เรื่องท่านกับเพื่อนร่วมงาน มีปัญหาหลีกเลี่ยง เกี่ยงงานในหน้าที่กันอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านโอกาสความก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลงานอย่างเป็นธรรมมากที่สุด รองลงมาคือการรับรู้การได้รับการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และโยกย้ายอย่างเป็นธรรม ตามความรู้ ความสามารถ โดยมีการรับรู้เรื่องตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีโอกาสก้าวหน้าได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านความภาคภูมิใจในงาน กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในเรื่องความภาคภูมิใจกับอาชีพ มากที่สุด รองลงมาคือการรับรู้ในเรื่องความภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการรับรู้เรื่องหากมีโอกาสท่านต้องการเปลี่ยนอาชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านงบประมาณ และเครื่องมือ อุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า เรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่หน่วยงานจัดทำให้ มีสภาพที่เหมาะสมต่อการใช้งาน มีการรับรู้มากที่สุด รองลงมา คือ การรับรู้ในเรื่องท่านได้รับเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน จากหน่วยงานอย่างพอเพียง โดยมีการรับรู้เรื่องท่านต้องใช้งบประมาณส่วนตัวในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านผลกระทบต่อครอบครัว กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่าเรื่องครอบครัวของท่านมีความอบอุ่นดีมีการรับรู้มากที่สุด รองลงมาคือท่านได้รับการสนับสนุนการทำงาน จากบุคคลในครอบครัว โดยมีการรับรู้เรื่องท่านต้องผัดนัดกับครอบครัว เพราะได้รับมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านค่าตอบแทน กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และการได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตามลำดับ

### 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานีกับ

#### ความสุข

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานีกับความสุขแล้ว พบว่าปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.173$ )

ปัจจัยในการทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานีด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านผลกระทบต่อครอบครัว และด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.157, 0.209 และ 0.111 ตามลำดับ

ปัจจัยในการทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานีด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนที่ทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในงาน และด้านงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข

#### อภิปรายผล

ผลการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านผลกระทบต่อครอบครัว และ

ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความสุข ตรงตามทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ที่ใช้ความต้องการของบุคคล อธิบายถึงพฤติกรรมและทัศนคติของคนที่มีต่องาน การที่บุคคลมีความต้องการในด้านต่าง ๆ และความต้องการเหล่านี้มีผลต่อพฤติกรรมเพื่อให้คนได้รับความพอใจจากรางวัลทั้งแหล่งภายในและภายนอก ความต้องการเป็นสาเหตุให้เกิดแรงขับเคลื่อนที่ชักนำทัศนคติและพฤติกรรมของคน และสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer, อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช 2549 : 201) ได้ทำการศึกษาแนวคิดของมาสโลว์ โดยได้จัดความต้องการของมนุษย์เสียใหม่โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด (Existence Needs : E) เป็นความต้องการด้านกายภาพด้านวัตถุ และด้านปัจจัยสี่ เช่น อาหาร ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมั่นคง ซึ่งความต้องการในขั้นนี้เทียบเคียงได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และกับคนในครอบครัว ซึ่งจะเทียบเคียงได้กับความต้องการทางด้านสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth Needs : G) เป็นการเติบโตในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าและพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งตรงกับความต้องการได้รับการยอมรับนับถือและความต้องการที่จะสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

ปัจจุบันเนื่องจากราคาสินค้ารวมทั้งเครื่องอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ได้ปรับตัวสูงขึ้น ทำให้รายจ่ายในชีวิตประจำวันของข้าราชการตำรวจมีมากขึ้นตามไปด้วย เมื่อค่าตอบแทนที่ได้รับเท่าเดิมทำให้รายรับและรายจ่ายของข้าราชการตำรวจมีการบริหารจัดการได้ไม่ดีเท่าที่ควร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อความอยู่รอด ดังนั้นข้าราชการตำรวจจึงอาจต้องการที่จะมีโอกาสความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน เพื่อค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น เมื่อได้รับการสนับสนุนจากคนในครอบครัว ก็จะส่งผลให้ครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น หลุย จาปาเทศ (ม.ป.ท. 2535) ได้ให้แง่คิดว่า แรงจูงใจหรือการจูงใจ อาจมีมากมายหลายอย่างต่าง ๆ กัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งความต้องการของแต่ละบุคคลจะเป็นแรงขับนำไปสู่การกระทำหรือการปฏิบัติ เพื่อเป็นทางที่นำไปสู่ความพึงพอใจ หรือเพื่อบรรลุความต้องการเดิมของเขา และ Armstrong (2002 : 278) กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงาน เป็นลักษณะที่มีความสำคัญต่องานเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่แตกต่างกันไปจากองค์กรอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลจาก



พฤติกรรมและนโยบายของสมาชิกในองค์กรนั้น โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง การรับรู้ของแต่ละบุคคล การตีความสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และการกระทำที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดกิจกรรมไปในทิศทางต่าง ๆ ดังนั้น เมื่อข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจกับการทำงานของตนในแต่ละวัน ก็จะทำให้ข้าราชการตำรวจมีความสุขกับการทำงาน แล้วอาจส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ประเวศ วัติ (2548 : 3) กล่าวว่า ความอยู่เย็นเป็นสุข เป็นภาพสะท้อนของสังคมที่มีความสุขจากองค์รวมของทั้งปัจจัยภายนอก และภายในความสุขในทางจิตวิทยา เป็นความรู้สึกร่วมทางอารมณ์ ที่แต่ละบุคคลตัดสินว่ามีความสุขมากหรือน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านในอดีต หลักการวิธีคิด ประสบการณ์ชีวิตอาจมีทั้งที่ก่อให้เกิดความสุข และความทุกข์ และระดับของความสุขและความทุกข์ขึ้นอยู่กับเราจะจดจำประสบการณ์ชีวิตนั้น ได้มากหรือน้อย อภิชาติ มงคลและคณะ (2547) ได้ทำการศึกษาความหมายของความสุขและสุขภาพจิตว่าเป็นเรื่องเดียวกัน โดยได้กำหนดความหมายของสุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการที่มีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

#### ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานตำรวจภูธร จังหวัดปทุมธานี

1. จากผลการศึกษาระดับการรับรู้ปัจจัยในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า และงบประมาณเครื่องมือ อุปกรณ์ ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องเร่งรีบแก้ไขกระบวนการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส เปิดเผย ตรวจสอบได้ หลักแห่งความรับผิดชอบและหลักแห่งความคุ้มค่า ทั้งผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงระบบและกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะต้องเน้นการพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 วางแผนทรัพยากรบุคคล
- 1.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคคล
- 1.3 การฝึกอบรมและพัฒนา
- 1.4 ค่าตอบแทนและประโยชน์อื่น ๆ
- 1.5 ความปลอดภัยและสุขภาพ
- 1.6 การประเมินการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องปรับปรุงแก้ไขด้านการบริหารพัสดุ และงบประมาณ โดยเน้นการกระจายงบประมาณ เครื่องมืออุปกรณ์ไปสู่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญที่จะต้องแก้ไขอีกประการหนึ่งคือ กระบวนการบริหารระบบข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งจะต้องให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน ทั้งข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นของประชาชน และของตำรวจรวมทั้งข้อมูลของพื้นที่ปฏิบัติงานด้วย

2. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับความสุข พบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ผู้บังคับบัญชาจะต้องตระหนักและหากลยุทธ์วิธีการให้ผู้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุขเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึง คือ ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านผลกระทบต่อครอบครัว และด้านค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชาควรปรับแก้ไขดังนี้

2.1 ปรับปรุงกระบวนการสรรหา คัดเลือกและบรรจุตำรวจระดับบริหารหรือระดับผู้บังคับบัญชา ควรยึดหลักการที่จะส่งเสริมระบบคุณธรรม และขจัดระบบอุปถัมภ์ กล่าวคือ ต้องส่งเสริมตำรวจที่ดีที่มีความสามารถได้มีโอกาสให้ทำงาน และตำรวจที่ประพฤติในทางที่เสียหายควรจะต้องถูกลงโทษ

2.2 ฝึกอบรมเร่งรัดพัฒนาบุคลากรตำรวจให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งมีศักยภาพ และวิสัยทัศน์ต่อการบริหารการพัฒนาตำรวจ ตลอดจนมีทักษะทางการบริหารแบบส่วนร่วมด้วย

2.3 พิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพปัจจุบัน นอกจากนี้ยังต้องมีสวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น บ้านพัก เบี้ยเลี้ยง น้ำมันและค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานในท้องที่เสี่ยงภัยและทุรกันดาร ควรจะได้รับเพิ่มขึ้นเป็นกรณีพิเศษด้วย

2.4 เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการป้องกันและแก้ไขภาวะเสี่ยง ทั้งในเรื่องประเภทของความเสี่ยง ปัจจัยมูลเหตุ และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นแล้ว ควรมีหลักประกันความมั่นคงปลอดภัย และสุขภาพให้เท่ากับกำลังตำรวจด้วย

2.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตำรวจ โดยมีดัชนีชี้วัดผลงานหลัก ซึ่งจะต้องมีความถูกต้องแม่นยำ เทียบตรง ชัดเจน และน่าเชื่อถือมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การยึดหลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดปทุมธานี
2. ศึกษากลยุทธ์ และรูปแบบการมีส่วนร่วมกับประชาชนในการพิทักษ์ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในสถานีตำรวจภูธรอื่น ๆ

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กรปรียา วิจิตภาพ. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กรุงเทพคลังเอกสาร จำกัด และบริษัทในเครือ.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.
- กาญจนา แดงมาดี, พันตำรวจโท. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2545.
- เกวรินทร์ ปิ่นฟู. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเลี้ จังหวัดลำพูน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.
- ขวัญฤทัย ศรีชัยสันติกุล. “ปัจจัยในการทำงาน ความเชื่ออำนาจควบคุม ความเครียด และผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครนนทบุรี.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.
- จตุพร เลิศล้ำ. “สุขภาพจิตและประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจจราจรไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- ชาญชัย อาจินสมอาจร. คู่มือหัวหน้างาน. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2537.
- ชุตินมณฑน์ ฟ้าภิญโญ. “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง.” การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- \_\_\_\_\_. การจัดองค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : บพิธ, 2514.
- นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ. “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่.” การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.
- นิตี ห่วงไทย, ดาบตำรวจ. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองอุดรดิตต์.” ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์, 2550.

ปทุมทิพย์ สุภานันท์ และคณะ. ความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์.

ขอนแก่น : โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์. 2550

ปพิชญา วรรณสุข. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่.” การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.

ประพนธ์ ผาสุกยึด. Happy Workplace สวรรค์ในที่ทำงาน [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ

28 พฤศจิกายน 2553. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>

พิสมัย วัฒนารสกุล. “ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.” การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

ภรรคพร เล็กขาว. “ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดและความผูกพันในงานของบุคลากร สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์, 2552.

สมคิด อเนกทวีผล. “GNH ดั่งนี้ความสุขมวลรวม” Passionong Magazine, 7, 76 (มกราคม 2553) : 13.

สมชาย สักดาเวทีอิสร. “ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน.” การศึกษาอิสระ หลักสูตรนักบริหารระดับสูง สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2550.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, 2552

สิทธิโชค วรรณสันติกุล. จิตวิทยาการจัดการพฤติกรรมมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์, 2531.

สุกัญญา อินตะโดด. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การ และความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.

สุบัน โยทุม, ดาบตำรวจ. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏเลย, 2544.

สุธีรพันธ์ กรลักษณ์. กระบวนการกลุ่มในวงการแนะแนวและการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528.

เสรี ลีลาสัย. “ความสุขทางเศรษฐกิจ และความสุขมวลรวมประชาชาติ” รวมคำแห่ง  
27, 1 (มกราคม-มีนาคม 2553) : 151-163.

อภิชาติ ภูพานิช. “การใช้ดัชนีวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต  
คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551

อภิชัย มงคล และคณะ. การศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (ระดับบุคคล). ขอนแก่น :  
คลังนานาวิทยา, 2544.

อภิสิทธิ์ ชำรงวารงกูร. กระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดความสุขของประชาชนชาวไทย. ขอนแก่น :  
มูลนิธิพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนเพื่อคุณภาพชีวิตดี, 2552.

#### ภาษาต่างประเทศ

Ura, Karma and Galay, Karma. Gross National Happiness and Development. Bhutan :  
The Monetisation of Bhutan. 2004.

Herzberg, F and other. The Motivation of Work. New York : John Wiley and sons, 1959

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

รหัส.....

## แบบสอบถาม

## คำชี้แจง :

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดปทุมธานี

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ตอน ได้แก่

- |          |  |       |    |     |
|----------|--|-------|----|-----|
| ตอนที่ 1 | แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล                         | จำนวน | 12 | ข้อ |
| ตอนที่ 2 | แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน                        | จำนวน | 60 | ข้อ |
| ตอนที่ 3 | แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ | จำนวน | 15 | ข้อ |
| ตอนที่ 4 | ความเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ                       |       |    |     |

โปรดตอบแบบสอบถาม ตามความสภาพความเป็นจริงของท่านหรือตามความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะมีคุณค่าต่องานวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้รับจากท่านเป็นความลับ โดยจะนำไปสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การทำวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

นางสาวปวีณา เกษเดช

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) ต่ำกว่า 21 ปี

2) 21 - 30 ปี

3) 31 - 40 ปี

4) 41 - 50 ปี

5) 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

1) โสด

2) สมรส

3) หย่า

4) หย่าร้าง

5. รายได้ของครอบครัว

1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

2) 10,001 - 20,000 บาท

3) 20,001 - 30,000 บาท

4) 30,001 - 40,000 บาท

5) 40,001 - 50,000 บาท

6) มากกว่า 50,000 บาท

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1) น้อยกว่า 1 ปี

2) 1- 10 ปี

3) 11-20 ปี

4) 21-30 ปี

4) 30 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

7. ระดับตำแหน่ง

- 1) ชั้นประทวน  2) ชั้นสัญญาบัตร

8. จำนวนบุตร/บุตรบุญธรรม

- 1) ไม่มี  2) 1 คน  
 3) 2 คน  4) 3 คน  
 5) มากกว่า 3 คน

9. ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท  2) 10,001 – 20,000 บาท  
 3) 20,001-30,000 บาท  4) 30,001-40,000 บาท  
 5) 40,001-50,000 บาท  6) มากกว่า 50,000 บาท

10. ภาระหนี้สิน

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 100,000 บาท  2) 100,001-400,000 บาท  
 3) 400,001- 700,000 บาท  4) 700,001-1,00,000 บาท  
 5) มากกว่า 1,000,000 บาท

11. การประกอบธุรกิจส่วนตัว

- 1) มี  2) ไม่มี

12. การประกอบอาชีพของกลุ่มสมรส(ถ้ามี)

- 1) ทำงาน  2) ไม่ได้ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	<b>ลักษณะงาน</b>					
1.	งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีกฎระเบียบ รูปแบบการทำงานที่แน่นอนชัดเจน					
2.	ท่านได้รับทราบ อำนาจหน้าที่ ขอบเขตงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน					
3.	ท่านต้องทำงานภายใต้ระยะเวลาอันจำกัดอยู่เสมอ					
4.	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมากเกินไปเกินกว่าความสามารถของบุคคลทั่วไป					
5.	งานของท่านเป็นงานที่ต้องเสี่ยงอันตรายต่อชีวิต และร่างกายอยู่เสมอ					
6.	ท่านทำงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน เกินความรู้ความสามารถที่จะทำให้สำเร็จได้ ไม่ว่าจะใช้มากเวลาเท่าใดก็ตาม					
7.	ท่านมีเวลาว่าง ระหว่างชั่วโมงการทำงานอยู่เสมอ					
8.	ท่านต้องใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่มีขั้นตอนยุ่งยาก					
9.	งานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่					

ข้อ	ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
10.	ท่านคิดว่าจำนวนเจ้าหน้าที่ในสายงานของท่านเพียงพอกับปริมาณงาน					
11.	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
12.	ท่านถูกเข้มงวดกดดันให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด					
<b>สัมพันธภาพในที่ทำงาน</b>						
13.	หัวหน้าของท่านให้คำแนะนำ ปรีกษาช่วยเหลือ เอาใจใส่เมื่อเกิดปัญหา					
14.	หัวหน้าของท่านเอาใจใส่เรื่องส่วนตัวครอบครัวของท่าน					
15.	หัวหน้าของท่านสามารถกระตุ้นจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน					
16.	หัวหน้าของท่านจดจำ และให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความสำเร็จ หรือผลงานที่ท่านทำ					
17.	หัวหน้าของท่านแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในอย่างเป็นธรรม					
18.	ท่านได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
19.	ท่านรู้สึกมีความสุข ขณะปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
20.	เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อเป้าหมายของส่วนรวม					
21.	ท่านกับเพื่อนร่วมงาน มีปัญหาหลีกเลี่ยงงานในหน้าที่กันอยู่เสมอ					

ข้อ	ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>โอกาสความก้าวหน้า</b>						
22.	ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีโอกาสก้าวหน้าได้					
23.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลงานอย่างเป็นธรรม					
24.	ท่านได้รับการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และ โยกย้าย อย่างเป็นธรรมตามความรู้ ความสามารถ					
<b>ความภาคภูมิใจในงาน</b>						
25.	ท่านภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
26.	ท่านภาคภูมิใจกับอาชีพ					
27.	ท่านเคยคิดลาออกเพื่อ โอน เปลี่ยนไปอยู่หน่วยงานอื่น					
28.	หากมีโอกาส ท่านต้องการเปลี่ยนอาชีพ					
<b>งบประมาณ และเครื่องมือ อุปกรณ์</b>						
29.	ท่านต้องใช้งบประมาณส่วนตัวในการทำงาน					
30.	ท่านได้รับเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน จากหน่วยงานอย่างพอเพียง					
31.	เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่หน่วยงานจัดหาให้ มีสภาพที่เหมาะสมต่อการใช้งาน					
<b>ผลกระทบต่อครอบครัว</b>						
32.	ท่านได้รับการสนับสนุนการทำงาน จากบุคคลในครอบครัว					
33.	ท่านต้องผัดนัดกับครอบครัวเพราะได้รับมอบหมายงานด่วนอยู่เสมอ					

ข้อ	ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
34.	ในรอบปี ท่านพาครอบครัวไปท่องเที่ยวพักผ่อนได้ตามสมควร					
35.	ท่านมีความขัดแย้งกับครอบครัวเนื่องจากหุ้มเทการทำงาน					
36.	การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อวิถีชีวิตของครอบครัว					
37.	ท่านมีวันหยุดพักผ่อนกับครอบครัวในวันหยุดราชการ เทศกาล วันสำคัญ					
38.	ครอบครัวของท่านมีความอบอุ่นดี					
	<b>คำตอบแทน</b>					
39.	ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
40.	ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานและสภาพงาน					

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

### ตอนที่ 3 แบบสอบถาม ดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทย

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับตัวท่านมากที่สุด

คำถามต่อไปนี้จะถามถึงประสบการณ์ของท่านในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ให้ท่านสำรวจตัว ท่านเองและประเมินเหตุการณ์ อากา หรือความคิดเห็น และความรู้สึกของท่านว่าอยู่ในระดับใด และตอบลงในช่องคำตอบที่เป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด โดยคำตอบจะมี 4 ตัวเลือก คือ

**ไม่เลย** หมายถึง ไม่เคยมีเหตุการณ์ อากา ความรู้สึก หรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ

**เล็กน้อย** หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อากา ความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ เพียงเล็กน้อย หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ เพียงเล็กน้อย

**มาก** หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อากา ความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ มาก หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มาก

**มากที่สุด** หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อากา ความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
1.	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสุข				
2.	ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเอง				
3.	ท่านต้องไปรับการรักษาพยาบาลเสมอๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้				
4.	ท่านพึงพอใจในรูปร่างหน้าตาของท่าน				
5.	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนบ้าน				
6.	ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิต				
7.	ท่านมั่นใจที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต				

ข้อ	คำถาม	ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
8.	ถ้าสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ท่านจะรู้สึกหงุดหงิด				
9.	ท่านสามารถปฏิบัติตามกิจวัตรประจำวันต่าง ๆ ด้วยตัวท่านเอง				
10.	ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา				
11.	ท่านมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ				
12.	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่าน "ไร้ค่า" ไม่มีประโยชน์				
13.	ท่านมีเพื่อนหรือญาติพี่น้องคอยช่วยเหลือท่านในยามที่ท่านต้องการ				
14.	ท่านมั่นใจว่าชุมชนที่ท่านอยู่อาศัยมีความปลอดภัยต่อท่าน				
15.	ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งคลาสิกเรียด				

ตอนที่ 4 ความเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม





ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 12 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและความสุข

Correlations										
		ลักษณะงาน	สัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน	โอกาสความก้าวหน้า	ความภาคภูมิใจในงาน	งบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์	ผลกระทบต่อการครบถ้วน	ค่าตอบแทน	ภาพรวม	ความสุข
ลักษณะงาน	Pearson Correlation	1	.401**	.445**	.345**	.456**	.486**	.337**	.674**	.096
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.084
	N	327	327	327	327	327	327	327	327	327
สัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน	Pearson Correlation	.401**	1	.579**	.227**	.370**	.500**	.371**	.697**	.090
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.103
	N	327	327	327	327	327	327	327	327	327
โอกาสความก้าวหน้า	Pearson Correlation	.445**	.579**	1	.273**	.452**	.464**	.544**	.801**	.157**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.005
	N	327	327	327	327	327	327	327	327	327
ความภาคภูมิใจในงาน	Pearson Correlation	.345**	.227**	.273**	1	.269**	.299**	.194**	.490**	.090
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.106
	N	327	327	327	327	327	327	327	327	327
งบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์	Pearson Correlation	.456**	.370**	.452**	.269**	1	.486**	.474**	.716**	.107
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.054
	N	327	327	327	327	327	327	327	327	327

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 12 (ต่อ)

Correlations										
		ลักษณะ งาน	สัมพันธภาพ ในที่ทำงาน	โอกาส ความก้าวหน้า	ความภาคภูมิใจ ในงาน	งบประมาณและ เครื่องมืออุปกรณ์	ผลกระทบ ต่อครอบครัว	ค่าตอบแทน	ภาพรวม	ความสุข
ผลกระทบต่อ ครอบครัว	Pearson Correlation	.486**	.500**	.464**	.299**	.486**	1	.473**	.731**	.209**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	327	327	327	327	327	327	327	327	327
ค่าตอบแทน	Pearson Correlation	.337**	.371**	.544**	.194**	.474**	.473**	1	.752**	.111*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.045
	N	327	327	327	327	327	327	327	327	327
ภาพรวม	Pearson Correlation	.674**	.697**	.801**	.490**	.716**	.731**	.752**	1	.173**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002
	N	327	327	327	327	327	327	327	327	327
ความสุข	Pearson Correlation	.096	.090	.157**	.090	.107	.209**	.111*	.173**	1
	Sig. (2-tailed)	.084	.103	.005	.106	.054	.000	.045	.002	
	N	327	327	327	327	327	327	327	327	327

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวปวีณา เกษเดช
ที่อยู่	135 ซอยสมเด็จพระปิ่นเกล้า 8 ถนนบรมราชชนนี แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700
ที่ทำงาน	บริษัท ทีเอ็ม ควอลิตี้ (ไทยแลนด์) จำกัด 177 ซอยจรัญสนิทวงศ์ 66/1 ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี พ.ศ. 2546
	ศึกษาต่อระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปี พ.ศ. 2551
ประวัติการทำงาน	บริษัท เอดีโฟ อิน โนเวชั่น จำกัด ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรม ปี พ.ศ. 2546-2548
	บริษัท ทีเอ็ม ควอลิตี้ (ไทยแลนด์) จำกัด ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายการตลาดและฝึกอบรม ปี พ.ศ. 2549-ปัจจุบัน

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี