

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตัวเอง (Self - Administered Questionnaire) จากข้าราชการตำรวจจำนวน 193 นาย และจากการเก็บข้อมูลได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ยศ รายได้ อายุการทำงาน

#### ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	186	96.4
เพศหญิง	7	3.6
รวม	193	100.0

จากตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชายทั้งหมด 186 คน คิดเป็นร้อยละ 96.4 เป็นหญิง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

**ตารางที่ 2** ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	2	1.0
31 - 40 ปี	88	45.6
41 - 50 ปี	82	42.5
51 ปีขึ้นไป	21	10.9
รวม	193	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 ช่วงอายุ 41 – 50 ปีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	9	4.7
สมรส	178	92.2
หย่า	6	3.1
รวม	193	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 สถานภาพสมรส จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 92.2 และสถานภาพหย่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4** ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	92	47.7
ปริญญาตรี	92	47.7
ปริญญาโท	9	4.6
รวม	193	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 ระดับปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 และระดับปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

**ตารางที่ 5** ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของระดับชั้นยศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
ชั้นประทวน	161	83.4
ชั้นสัญญาบัตร	32	16.6
รวม	193	100.0

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับชั้นยศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นระดับชั้นประทวน จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 83.4 และระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ตามลำดับ

**ตารางที่ 6** ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3	1.6
10,001 - 20,000 บาท	5	2.6
20,001 - 30,000 บาท	174	90.1
30,001 - 40,000 บาท	11	5.7
รวม	193	100.0

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 รายได้ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 รายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 90.1 และรายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามลำดับ

**ตารางที่ 7** ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 10 ปี	2	1.0
11 - 20 ปี	76	39.5
21 - 30 ปี	113	58.5
ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	2	1.0
รวม	193	100.0

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุราชการ อายุราชการ 1 - 10 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 อายุราชการ 11 – 20 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 อายุราชการ 21 – 30 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 และอายุราชการ มากกว่า 31 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานและระดับความสุขจากการทำงานในด้านต่างๆ

### ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นของตำรวจต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจำแนกระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการศึกษาดังนี้

#### ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านผู้นำ

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานหรือหน่วยงาน	1 (0.5)	107 (55.4)	73 (37.8)	12 (6.2)	0 (0.0)	3.42 เห็นด้วย
ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักและเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมขององค์กร	0 (0.0)	119 (61.7)	60 (31.1)	14 (7.3)	0 (0.0)	3.54 เห็นด้วย
ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักและเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมขององค์กร	3 (1.6)	114 (59.1)	75 (38.9)	1 (0.5)	0 (0.0)	3.62 เห็นด้วย
ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	0 (0.0)	97 (50.3)	63 (32.6)	33 (17.1)	0 (0.0)	3.33 ไม่แน่ใจ

**ตารางที่ 8(ต่อ)** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านผู้นำ

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1 (0.5)	91 (47.2)	63 (32.6)	38 (19.7)	0 (0.0)	3.28 ไม่แน่ใจ
ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	2 (1.0)	96 (49.7)	70 (36.3)	23 (11.9)	2 (1.0)	3.38 ไม่แน่ใจ
ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0 (0.0)	72 (37.3)	83 (43.5)	37 (19.2)	0 (0.0)	3.18 ไม่แน่ใจ
ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	2 (1.0)	58 (30.1)	87 (45.1)	43 (22.3)	3 (1.6)	3.07 ไม่แน่ใจ
ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำการกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	2 (1.0)	64 (33.2)	74 (38.3)	53 (27.5)	0 (0.0)	3.08 ไม่แน่ใจ
ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	3 (1.6)	110 (57.0)	61 (31.6)	17 (8.8)	2 (1.0)	3.49 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม						3.35 ไม่แน่ใจ

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.35) โดยจำแนกระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อย ได้แก่ ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักและเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นระดับเห็นด้วยเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.62) รองลงมาคือ ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.54) ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานหรือหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.50) และผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.49) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ได้แก่ ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน (ค่าเฉลี่ย = 3.38) ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.28) ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.18) ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.08) และผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.07) ตามลำดับ



**ตารางที่ 9** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อกัน	9 (4.7)	111 (57.5)	61 (31.6)	10 (5.2)	2 (1.0)	3.60 เห็นด้วย
เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจต่อกัน	3 (1.6)	80 (41.5)	87 (45.1)	19 (9.8)	4 (2.1)	3.31 ไม่แน่ใจ
เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญต่อกัน	5 (2.6)	82 (42.5)	87 (45.1)	18 (9.3)	1 (0.5)	3.37 ไม่แน่ใจ
มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับ เพื่อนร่วมงาน	22 (11.4)	113 (58.5)	46 (23.8)	10 (5.2)	2 (1.0)	3.74 เห็นด้วย
เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษาปัญหากับ เพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	10 (5.2)	103 (53.4)	65 (33.7)	14 (7.3)	1 (0.5)	3.55 เห็นด้วย
ระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อ ผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	10 (5.2)	114 (55.1)	60 (31.1)	7 (3.6)	2 (1.0)	3.64 เห็นด้วย
ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานใน ทุกๆ เรื่อง	11 (5.7)	80 (41.5)	78 (40.4)	22 (10.9)	3 (1.6)	3.39 ไม่แน่ใจ
มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อน ร่วมงาน	7 (3.6)	77 (39.9)	90 (46.6)	18 (9.3)	1 (0.5)	3.37 ไม่แน่ใจ
ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้มีการแบ่งปัน ความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	6 (3.1)	109 (56.5)	64 (33.2)	14 (7.3)	0 (0.0)	3.55 เห็นด้วย
รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมี ความหมายต่อองค์กร	8 (4.1)	115 (59.6)	49 (25.4)	20 (10.4)	1 (0.5)	3.56 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม						<b>3.51</b> เห็นด้วย

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.51) โดยจำแนกระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้แก่ มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.74) มีระดับความคิดเห็นระดับเห็นด้วยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.64) ระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.60) รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.56) ระหว่างเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง (ค่าเฉลี่ย = 3.55) และเมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง (ค่าเฉลี่ย = 3.55) ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับไม่แน่ใจ คือ ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง (ค่าเฉลี่ย = 3.39) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญต่อกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.37) มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.37) และ เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจต่อกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.31) ตามลำดับ

**ตารางที่ 10** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย  
ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความ เด่นชัด	6 (3.1)	152 (78.8)	33 (17.1)	2 (1.0)	0 (0.0)	3.84 เห็นด้วย
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความ เป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	7 (3.6)	113 (58.5)	61 (31.6)	11 (5.7)	1 (0.5)	3.37 ไม่แน่ใจ
มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบ	7 (3.6)	90 (46.6)	70 (36.3)	29 (11.9)	3 (1.6)	3.39 ไม่แน่ใจ
ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อ ความสามารถ	7 (3.6)	87 (45.1)	71 (36.8)	27 (14.0)	1 (0.5)	3.37 ไม่แน่ใจ
มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน	6 (3.1)	77 (39.9)	77 (39.9)	29 (15.0)	4 (2.1)	3.27 ไม่แน่ใจ
งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความ รับผิดชอบเป็นอย่างมาก	16 (8.3)	105 (54.4)	49 (25.4)	22 (11.4)	1 (0.5)	3.59 เห็นด้วย
มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	7 (3.6)	78 (40.4)	64 (35.2)	36 (18.7)	4 (2.1)	3.25 ไม่แน่ใจ
งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ หลากหลาย และท้าทายความสามารถ	4 (2.1)	88 (45.6)	80 (41.45)	21 (10.9)	0 (0.0)	3.39 ไม่แน่ใจ
สามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวท่าน เอง	8 (4.1)	81 (42.0)	75 (38.9)	26 (13.5)	3 (1.6)	3.34 ไม่แน่ใจ
ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่มีความ ชำนาญ	8 (4.1)	85 (44.0)	66 (34.2)	31 (16.1)	3 (1.6)	3.33 ไม่แน่ใจ
การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่าน รับผิดชอบในปัจจุบัน	7 (3.6)	97 (50.3)	70 (36.3)	19 (9.8)	0 (0.0)	3.48 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม						3.44 เห็นด้วย

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.44) โดยจำแนกระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้แก่ หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด (ค่าเฉลี่ย = 3.84) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน (ค่าเฉลี่ย = 3.59) งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59) การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.48) ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับไม่แน่ใจ คือ มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.39) งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ หลากหลาย และท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.37) สามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวท่านเอง (ค่าเฉลี่ย = 3.34) รองลงมาได้แก่ ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่มีความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย = 3.33) มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.32) และ มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.15) ตามลำดับ

**ตารางที่ 11** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	11 (5.7)	97 (50.3)	65 (33.7)	15 (7.8)	5 (2.6)	3.49 เห็นด้วย
พฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	16 (8.3)	80 (41.5)	75 (38.9)	20 (10.4)	2 (1.0)	3.36 ไม่แน่ใจ
การเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	8 (4.1)	92 (47.7)	66 (34.2)	23 (11.9)	4 (2.1)	3.40 ไม่แน่ใจ
ความตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	11 (5.7)	95 (49.2)	72 (37.3)	11 (5.7)	4 (2.1)	3.51 เห็นด้วย
การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	11 (5.7)	93 (48.2)	56 (29.0)	30 (15.5)	3 (1.6)	3.41 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม						3.43 เห็นด้วย

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.43) โดยจำแนกระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้แก่ การตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.51) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.49) และ การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง (ค่าเฉลี่ย = 3.41) ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับไม่แน่ใจ คือ การเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร (ค่าเฉลี่ย = 3.40) และ พฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ (ค่าเฉลี่ย = 3.31)

**ตารางที่ 12** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	10 (5.2)	90 (46.6)	72 (37.3)	19 (9.8)	2 (1.0)	3.45 เห็นด้วย
มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	15 (7.8)	91 (47.2)	59 (30.6)	22 (11.4)	6 (3.1)	3.45 เห็นด้วย
สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	12 (6.2)	92 (47.7)	60 (34.2)	19 (9.8)	4 (2.1)	3.46 เห็นด้วย
หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม	15 (7.8)	90 (46.6)	63 (32.6)	21 (10.9)	4 (2.1)	3.47 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม						3.46 เห็นด้วย

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.46) โดยจำแนกระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อย ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาเป็นอันดับแรกคือ หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.47) รองลงมาได้แก่ สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.46) หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม(ค่าเฉลี่ย = 3.45) ตามลำดับ

**ตารางที่ 13** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ

ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านผู้นำ	3.35	ไม่แน่ใจ
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.51	เห็นด้วย
ด้านลักษณะงาน	3.44	เห็นด้วย
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.43	เห็นด้วย
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.46	เห็นด้วย

จากตารางที่ 13 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.51) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.44) และ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.43) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจมีเพียงปัจจัยเดียว ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 3.35)

### ตอนที่ 2.3 ระดับความสุขในการทำงานของตำรวจ

**ตารางที่ 14** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

ภาพรวมความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความรู้สึกที่ร้นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกที่สนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกที่วิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	5 (2.6)	86 (44.6)	94 (48.7)	7 (3.6)	1 (0.5)	3.45 เห็นด้วย
มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดีใจ สนใจ มีความถูกต้องและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	6 (3.1)	111 (57.5)	70 (36.3)	6 (3.1)	0 (0.0)	3.61 เห็นด้วย
มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	4 (2.1)	80 (41.5)	96 (49.7)	12 (6.2)	1 (0.5)	3.38 ไม่แน่ใจ
<b>ค่าเฉลี่ยรวม ระดับความสุขในการทำงาน</b>						<b>3.48 ปานกลาง</b>

**หมายเหตุ:** คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง  
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย  
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ  
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย  
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

#### การแปลผลระดับความสุขในการทำงาน

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานสูง  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานต่ำ

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ซึ่งเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามย่อยในระดับไม่แน่ใจ จำนวน 1 ประเด็น มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.38 คือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ส่วนประเด็นคำถามย่อยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ประกอบด้วย มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.61 และ มีความรู้สึกมีอำนาจในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ

**ตารางที่ 15** แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความสุขในการทำงาน

ระดับความสุขในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับสูง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00 )	46	23.83
ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67 )	142	73.58
ระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33)	5	2.59
<b>รวม</b>	<b>193</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 73.58 รองลงมาคือ ระดับความสุขในการทำงานสูง มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.83 และระดับความสุขในการทำงานต่ำจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.59 ตามลำดับ



### ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยความสุขในการทำงาน กับระดับความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองเชียงใหม่

#### ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองเชียงใหม่

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของตำรวจต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	เพศ		t - value	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านผู้นำ	3.36	3.03	2.151	0.111
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.51	3.49	0.131	0.104
ด้านลักษณะงาน	3.45	3.26	1.077	0.102
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.47	3.06	1.801	0.468
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.47	3.04	1.786	0.093

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ : เพศ

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆจำแนกตามเพศ พบว่า ตำรวจที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน

**ตารางที่ 17** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของตำรวจต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุ				F - value	Sig.
	ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปี ขึ้นไป		
ด้านผู้นำ	3.15	3.32	3.37	3.42	0.682	0.597
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.65	3.51	3.50	3.54	0.099	0.960
ด้านลักษณะงาน	3.82	3.43	3.42	3.49	0.622	0.601
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.60	3.37	3.46	3.73	2.114	0.100
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.63	3.39	3.47	3.70	1.412	0.241

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ตัวแปรอิสระ : อายุ

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ พบว่า ตำรวจที่มีอายุต่างกันมีความเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอายุไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน

**ตารางที่ 18** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของตำรวจต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ  
จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	สถานภาพการสมรส			F - value	Sig.
	โสด	สมรส	อื่น ๆ		
ด้านผู้นำ	3.28	3.35	3.32	0.163	0.850
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.52	3.51	3.40	0.169	0.844
ด้านลักษณะงาน	3.48	3.44	3.26	0.525	0.593
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.42	3.45	3.47	0.113	0.987
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.36	3.46	3.50	0.118	0.887

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่  
ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: สถานภาพการสมรส

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ตำรวจที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าสถานภาพการสมรสไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน

**ตารางที่ 19** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของตำรวจต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา			F - value	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญา ตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท		
ด้านผู้นำ	3.34	3.36	3.30	0.089	0.915
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.52	3.50	3.53	0.042	0.959
ด้านลักษณะงาน	3.47	3.42	3.30	0.733	0.482
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.50	3.41	3.38	0.641	0.528
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.53	3.38	3.47	1.253	0.288

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน

**ตารางที่ 20** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของตำรวจต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ  
จำแนกตามระดับชั้นยศ

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับชั้นยศ		t - value	Sig.
	ชั้นประทวน	ชั้นสัญญาบัตร		
ด้านผู้นำ	3.33	3.42	-1.043	0.234
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.49	3.59	-1.141	0.575
ด้านลักษณะงาน	3.43	3.47	-0.371	0.154
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.44	3.49	-0.436	0.616
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.45	3.48	-0.249	0.795

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่  
ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ตัวแปรอิสระ : ระดับชั้นยศ

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆจำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า ตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระดับชั้นยศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน

**ตารางที่ 21** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของตำรวจต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน				F - value	Sig.
	≤ 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000		
ด้านผู้นำ	3.10	3.38	3.36	3.23	0.754	0.521
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.63	3.58	3.52	3.31	0.804	0.493
ด้านลักษณะงาน	3.40	3.56	3.46	3.07	2.753	0.044*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.27	3.60	3.47	3.13	1.366	0.255
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.17	3.80	3.47	3.25	1.074	0.360

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ตัวแปรอิสระ: รายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านลักษณะงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านลักษณะงาน

**ตารางที่ 22** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของตำรวจต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			≤ 10,000	10,001 - 20,000	20,001 - 30,000	30,001 - 40,000
ด้านลักษณะงาน	≤ 10,000	3.40	-	-0.16970 0.600	-0.06531 0.800	0.31956 0.269
	10,001-20,000	3.56	0.16970 0.600	-	0.10439 0.604	0.48926 0.042*
	20,001-30,000	3.47	0.06531 0.800	-0.10439 0.604	-	0.38487 0.006*
	30,001-40,000	3.07	-0.31956 0.269	-0.48926 0.042*	-0.38487 0.006*	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison LSD's method.

จากตารางที่ 22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ที่มีความเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่างกันอยู่ 2 คู่ได้แก่ ระหว่างรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท กับ 30,001 – 40,000 บาท โดยตำรวจที่รายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของตำรวจต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานมากกว่า ตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท และคู่ระหว่าง รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท กับ 30,001 – 40,000 บาท โดยตำรวจที่รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของตำรวจต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานมากกว่า ตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท

**ตารางที่ 23** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของตำรวจต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุการทำงาน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน				F - value	Sig.
	1 - 10 ปี	11 - 20 ปี	21 - 30 ปี	> 30 ปี		
ด้านผู้นำ	3.15	3.38	3.33	3.15	0.595	0.619
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.65	3.57	3.47	3.15	1.151	0.330
ด้านลักษณะงาน	3.82	3.51	3.39	3.14	1.878	0.135
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.60	3.49	3.42	3.30	0.277	0.842
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.63	3.45	3.47	3.13	0.232	0.874

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ตัวแปรอิสระ: อายุการทำงาน

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ตำรวจที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอายุการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน

**ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน**

**ตารางที่ 24** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขในการทำงาน	t - value / F - value	Sig.
<b>เพศ</b>			<b>1.320</b>	<b>0.367</b>
ชาย	186	3.49		
หญิง	7	3.24		
<b>อายุ</b>			<b>0.605</b>	<b>0.612</b>
ต่ำกว่า 30 ปี	2	3.67		
31 - 40 ปี	88	3.47		
41 - 50 ปี	82	3.46		
51 ปีขึ้นไป	21	3.60		
<b>สถานภาพการสมรส</b>			<b>0.302</b>	<b>0.740</b>
โสด	9	3.33		
สมรส	178	3.49		
หย่า	6	3.44		
<b>ระดับการศึกษา</b>			<b>0.264</b>	<b>0.768</b>
ต่ำกว่าปริญญาตรี	92	3.51		
ปริญญาตรี	92	3.46		
ปริญญาโท	9	3.44		

**ตารางที่ 24 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขในการทำงาน	t - value / F - value	Sig.
<b>ระดับชั้นยศ</b>			<b>-0.769</b>	<b>0.373</b>
ชั้นประทวน	161	3.47		
ชั้นสัญญาบัตร	32	3.54		
<b>รายได้ต่อเดือน</b>			<b>1.187</b>	<b>0.316</b>
ต่ำ 10,000 บาท	3	3.33		
10,001 - 20,000 บาท	5	3.73		
20,001 - 30,000 บาท	174	3.49		
30,001 - 40,000 บาท	11	3.27		
<b>อายุการทำงาน</b>			<b>1.046</b>	<b>0.374</b>
1 - 10 ปี	2	3.67		
11 - 20 ปี	76	3.53		
21 - 30 ปี	113	3.45		
ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	2	3.00		

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

**ตารางที่ 25** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของตำรวจต่อภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ความคิดเห็นต่อภาพรวม ความสุขในการทำงาน				R	R Square
	B	$\beta$	t	Sig.		
(ค่าคงที่)	<b>-0.378</b>		-3.310	0.000	0.939	0.881
ด้านผู้นำ	<b>0.279</b>	<b>0.227</b>	6.262	0.000*		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	<b>0.197</b>	<b>0.185</b>	4.297	0.000*		
ด้านลักษณะงาน	<b>0.325</b>	<b>0.295</b>	6.805	0.000*		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	<b>0.189</b>	<b>0.217</b>	5.071	0.000*		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	<b>0.142</b>	<b>0.184</b>	4.735	0.000*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตัวทำนาย (Predictors): ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากตารางที่ 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของตำรวจ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.939 และระดับความ

คิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 88.1 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 11.9 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig. ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านลักษณะงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ( $\beta = 0.295$ ) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ ( $\beta = 0.227$ ) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ( $\beta = 0.217$ ) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ( $\beta = 0.185$ ) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $\beta = 0.184$ ) ตามลำดับ