

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการ  
กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1

Factors Affecting Work Happiness of Police Officers  
on Administrative Division of Border Patrol Police Region 1

กัรรณย์ พรหมแก้ว<sup>1</sup>, ดร.อภิญา ฉัตรช่อฟ้า<sup>2</sup>, สงกรานต์ แสนแก้ว<sup>3</sup>

นิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<sup>1</sup>

อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<sup>2</sup>

นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี<sup>3</sup>

Corresponding author : E-mail:..norapat8357@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1 จำนวน 400 นาย โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ทางเดียว

ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่านิยมขององค์กร ด้านผู้นำ และด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การเปรียบเทียบ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มี อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และ อายุราชการ ต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ ระดับชั้นยศ รายได้ ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข การปฏิบัติงาน ตำรวจตระเวนชายแดน

## Abstract

The purposes of this study were to study 1) Factors Affecting the Happiness of Police Officers Administer Division of Border Patrol Police Division 1. 2) To compare Factors Affecting the Happiness of Police Officers Administer Division of Border Patrol Police Division . The research methodology was quantitative research. Populations were police officers Administer Division of Border Patrol Police Division 1 400 persons. Using the sample size table of Krejcie and Morgan, samples Samples were 196 persons. Sampling method used simple sampling. Research instruments were questionnaires. The data were analyzed by software package. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The study found that 1) Factors Affecting the Happiness of Police Officers Administer Division of Border Patrol Police Division 1 overall was more level. When considering found that 5 parts were more level. Relationships at work has highest mean. Next, they were Quality of work life, Corporate values, Leader, Love at work has lowest average. 2) To compare factors affecting the happiness of police officers Administer Division of Border Patrol Police Division 1 classified by personal factors found that polices, who have deferent age, education level Marital status, and Official age, have deferent happiness in work. But polices, with statistical significance at the .05 level.who have deferent Gender, rank level, income, have not deferent happiness in work.

**Keyword :** Happiness, Work, Border Patrol Police

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมเศรษฐกิจการเมืองได้เข้ามามีอิทธิพลต่อสภาพความเป็นอยู่ของประชากรมากขึ้นทำให้มนุษย์ต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดของตนเองจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นการขาดแคลนที่ดินทำมาหากินภัยพิบัติทางธรรมชาติการทำลายสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาทางสังคมมากมายเป็นต้นว่าปัญหาอาชญากรรมปัญหาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนถือเป็นภารกิจของตำรวจโดยตรงที่จะต้องรักษากฎหมายด้วยการดูแลป้องกันมิให้มีผู้กระทำความผิดกฎหมายมากขึ้นตรวจตราดูแลมิให้มีสิ่งใดมาทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชนการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนไม่ให้มีอันตรายสืบสวนก่อนและหลังกระทำความผิดอีกทั้งยังมีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนด้วยการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในเรื่องต่างๆ (สมเกียรติอัศวิน, 2526) ในบางครั้งตำรวจอาจมีความขัดแย้งในบทบาทจึงไม่ค่อยแน่ใจว่าสังคมต้องการให้ตำรวจเน้นหนักไปในลักษณะใดซึ่งมักจะพบเสมอว่า

เกิดปัญหาขึ้นในวงการตำรวจแม้บางครั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอาจถูกต้องตามกฎหมายแต่สวนทางกับความรู้สึกของประชาชนจึงทำให้ประชาชนไม่ชอบตำรวจ (วิเชียรโชติสุขโชติรัตน์, 2527) จากความรู้สึกดังกล่าวย่อมมีผลกระทบโดยตรงในการปฏิบัติงานและทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในฐานะเป็นเจ้าพนักงานยุติธรรมขั้นต้นถ้าตำรวจไม่สามารถให้ความยุติธรรมแก่ประชาชนได้ในเบื้องต้นต่อให้มีอัยการและผู้พิพากษาชั้นใดอย่างไรในท้ายที่สุดก็ไม่เกิดความเป็นธรรมยุติ (ทักษิณชินวัตร, 2547)

ดังนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นเป็นกลไกสำคัญในการทำงานใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่โดยคาดหวังประโยชน์สูงสุดว่าประชาชนได้รับความคุ้มครองภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่ตนเองรับผิดชอบเจ้าหน้าที่ตำรวจเองได้รับความปลอดภัยในการทำงานและการต่อต้านจากโจรผู้ร้าย อีกทั้งยังสามารถปกป้องตนเองจากการถูกร้องเรียนหรือฟ้องร้องและที่สำคัญคือสามารถรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมที่ตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบได้จากเดิมที่งานทางด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมุ่งเป้าหมายไปที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้อยู่รอดและอยู่ได้ปัจจุบันนั้นเริ่มให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในองค์กรโดยเริ่มจากบุคลากรแล้วประสิทธิภาพกับประสิทธิผลจะเกิดขึ้นเองเนื่องจากบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จของการทำงานขององค์กรเป้าหมายของการทำงานของตำรวจคือบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้แก่ประชาชน (ปุระชัยเปี่ยมสมบูรณ์, 2530)

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับชั้นยศ รายได้ และ อายุราชการ

### สมมติฐานในการศึกษา

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 แตกต่างกัน
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 แตกต่างกัน
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 แตกต่างกัน
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 แตกต่างกัน

5. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 แตกต่างกัน
6. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 แตกต่างกัน
7. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการศึกษา

#### ด้านเนื้อหา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 ประกอบด้วย 5 ปัจจัยคือ ปัจจัยทางด้านผู้นำ ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยทางด้านความรักในงาน ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร

#### ด้านประชากร

ประชากรศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 จำนวน 400 คน (กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 , 2562 )

#### ด้านเวลา

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาโดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือน มีนาคม - มิถุนายน 2562

### กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของ ปพิชญา วรรณสุข (2552) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 ได้ดังนี้

### ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล
1. เพศ
2. อายุ
3. สถานะภาพการสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ระดับชั้นยศ
6. รายได้
7. อาชวราชการ

### ตัวแปรตาม

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจ ตระเวนชายแดน ภาค 1
1. ปัจจัยทางด้านผู้นำ
2. ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
3. ปัจจัยทางด้านความรักในงาน
4. ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 จำนวน 400 นาย (กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1, 2562) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 ซึ่งผู้ศึกษาได้ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 196 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### ผลที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่านิยมขององค์กร ด้านผู้นำ และด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผย ท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ หน่วยงานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม และพฤติกรรม



ในการทำงานของท่านสอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ ปพิชญา วรรณสุข (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงที่สุดเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยทางด้านผู้นำ และปัจจัยด้านความรักในงาน สอดคล้องกับผลงานศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งผลการศึกษาที่ได้คือ ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย สอดคล้องกับผลงานศึกษาของ อรทัย อินปิ่น (2553) ได้ศึกษาถึงความสุขในการทำงานของพนักงานของธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ภาพรวมความสุขของพนักงาน อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ ศิริจรรยา บุญกล้า (2554) ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรม องค์กร ด้านความภาคภูมิใจ นอกจากนี้ค่อนข้างเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความไว้วางใจ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านผลงาน ขณะเดียวกันเฉยๆ ต่อปัจจัยด้านความมั่นใจระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยชอบที่จะได้เรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ๆ รองลงมาคือ สามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่างๆในการทำงานได้ รู้สึกว่าตนเองมีพลังในการทำงาน

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ผู้ศึกษาจึงขออภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน สร้างแรงจูงใจให้กับร่วมงานในองค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่อุทิศเวลาให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ ปพิชญา วรรณสุข (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงที่สุด คือ ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยทางด้านผู้นำ และปัจจัยทางด้านความรักในงาน โดยมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยที่ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

1.2 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผย เมื่อท่านมีปัญหาสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ ทุกเรื่อง

เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนในทุกๆ เรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ ปิพิชญา วรรณสุข (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงสุด คือ ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยทางด้านผู้นำ และปัจจัยทางด้านความรักในงาน โดยมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยที่ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

1.3 ด้านความรักในงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ ปิพิชญา วรรณสุข (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงสุด คือ ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยทางด้านผู้นำ และปัจจัยทางด้านความรักในงาน โดยมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยที่ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

1.4 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ ปิพิชญา วรรณสุข (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงสุด คือ ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยทางด้านผู้นำ และปัจจัยทางด้านความรักในงาน โดยมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยที่ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ ศิริจรรยา บุญกล้า (2554) ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความภาคภูมิใจ นอกจากนี้ค่อนข้างเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความไว้วางใจ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านผลงาน

1.5 ด้านค่านิยมขององค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมในการทำงานของท่านสอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ ปิพิชญา วรรณสุข (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงสุด คือ ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยทางด้านผู้นำ และปัจจัยทางด้านความรักในงาน โดยมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยที่ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และสอดคล้องกับ

ผลงานศึกษาของ ศิริจรรยา บุญกล้า (2554) ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวของ กักกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความภาคภูมิใจ นอกจากนี้ค่อนข้างเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความไว้วางใจ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านผลงาน

2. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 พบว่า

2.1 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

2.2 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

2.3 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

2.4 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ



ทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน และสวัสดิการ

2.5 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของบุญทัน พันธุ์จันทร์(2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในตำรวจภูธรภาค 1 พบว่า ปัจจัยหรือตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในตำรวจภูธรภาค 1 พบว่า ตัวแปรอิสระ 6 ตัว ได้แก่ 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) สถานภาพสมรส 4) ชั้นยศ 5) ระยะเวลารับราชการ และ 6) ความพอใจในสภาพทางเศรษฐกิจ ไม่มีความสัมพันธ์ที่เป็นไปตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

2.7 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน และสวัสดิการ

## ข้อเสนอแนะในการศึกษา

1. จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า

1.1 ด้านผู้นำ พบว่า ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันทั้งองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 ควรสร้างความเข้าใจที่ตรงกันทั้งองค์กร เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ขององค์กร

1.2 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน พบว่า ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 ควรสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสัมพันธภาพที่ดีของหน่วยงาน

1.3 ด้านความรักในงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น เจ้าหน้าที่ที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 ควรมีความชัดเจนในการปฏิบัติงานเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น เจ้าหน้าที่ที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 ควรปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยเพื่อส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

1.5 ด้านค่านิยมขององค์กร พบว่า ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น เจ้าหน้าที่ที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 ควรปรับทัศนคติในการปฏิบัติว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร

## 2. ข้อเสนอในการศึกษาในครั้งต่อไป

2.1 ควรจะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1

2.2 ควรจะศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานระหว่างตำรวจชั้นสัญญาบัตร และตำรวจชั้นประทวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1

## บรรณานุกรม

- คัคนางค์มณีศรีและวัชรารภรณ์เพ็งจิตต์. (2558). ความสุขคืออะไร .สืบค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2558 จาก <http://www.stjohn.ac.th/University/Guidance/kwam-suk-kua-a-rai>.
- จุฑารัตน์เอื้ออำนวย. (2549). จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญวิทย์วสันต์ธนารัตน์. (2550). องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace). กรุงเทพมหานคร: แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ฉานิกาวงษ์สุริย์รัตน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานความสุขในการทำงานโดยมีความเพลีนเป็นตัวแปรกำหนดความสัมพันธ์กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร.การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). Happy workplace.วารสารพัฒนาสังคม, 9(2), 61-63.
- สุจิตต์ ปุคะละนันท์. (2551). HR ภูมิปัญญากรอบ. วารสารการบริหารคน. ปีที่ 29 ฉบับที่ 4 ( 2551 ) หน้า 8-14.