

A GUIDELINES TO ESTABLISH THE HAPPINESS IN THE PERFORMANCE OF THE POLICE OFFICERS AT METROPOLITAN BUREAU

Burin KAPITTHA¹, Charat OUMSOMRIT² and Nittaya SINTAO³

1 Royal Thai Army Command and General Staff College, Thailand; knightnight.bk@gmail.com
(Corresponding Author)

2 Royal Thai Army Command and General Staff College, Thailand

3 Royal Thai Army Command and General Staff College, Thailand

ARTICLE HISTORY

Received: 19 June 2023

Revised: 10 July 2023

Published: 20 July 2023

ABSTRACT

This research aims to investigate the level of happiness and motivation in performance among police officers, as well as the relationship between motivating factors and happiness in performance. It also aims to provide guidelines for enhancing happiness in performance for police officers under the command of the Metropolitan Police Bureau. A mixed method approach, combining surveys and in-depth interviews, was used to gather the quantitative and qualitative data. Conducting formal interviews to elicit the perspectives of key informants regarding their opinions and insights. The study found that: 1) the level of happiness in performance is high, 2) overall motivation in performance is high, 3) motivating factors such as job security, relationships with colleagues, working environment, income and rewards, organizational policies, and supervision are significantly correlated with happiness in performance of police officers under the command of the Metropolitan Police Bureau at a statistically significant level of .05, and 4) efforts to promote happiness in performance should focus on fostering good relationships among colleagues and between superiors and subordinates.

Keywords: Duty Performance, Happiness in Performance, Promoting Happiness in Performance

CITATION INFORMATION: Kapittha, B., Oumsomrit, C., & Sintao, N. (2023). A Guidelines to Establish the Happiness in the Performance of the Police Officers at Metropolitan Bureau. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 117.

แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

บุรินทร์ กะปิตถา^{1*}, ชritti อุ่มสัมฤทธิ์² และ นิตยา สินเชาว์³

1 โรงเรียนเสนาธิการทหารบก; knightnight.bk@gmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

2 โรงเรียนเสนาธิการทหารบก

3 โรงเรียนเสนาธิการทหารบก

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูนกับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ และแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นการวิจัยแบบผสมผสานที่ใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้การสำรวจ (Survey) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview) ถามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal Interview) ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสูง 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัจจัยค่าจูน ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้และผลตอบแทน นโยบายหน่วยงาน และการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ควรมุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

คำสำคัญ: การปฏิบัติหน้าที่, ความสุขในการปฏิบัติหน้าที่, การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อมูลอ้างอิง: บุรินทร์ กะปิตถา, ชritti อุ่มสัมฤทธิ์ และ นิตยา สินเชาว์. (2566). แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 117.

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง มนุษย์ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยกับการทำงาน เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน นอกจากนี้การทำงานของบุคคลยังส่งผลต่อการสร้างผลผลิตให้กับองค์กรและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ องค์กรจึงให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงานไม่เพียงแต่การพัฒนาศักยภาพในการทำงานแต่รวมถึงการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี กล่าวคือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย, 2562) โดยการลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้คนทำงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าจะนำพามาซึ่งความผูกพันและแรงจูงใจให้บุคลากรอยู่กับองค์กรในระยะยาว สามารถแสดงผลงานได้ในระดับสูง และปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ในทางกลับกัน หากบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน อาจส่งผลให้เกิดความเครียด ขาดกำลังใจในการทำงาน ขาดงาน ย้ายงาน และลาออกจากงาน ซึ่งทำให้องค์กรต้องเสียบุคลากรที่มีความชำนาญในสายงาน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองทรัพยากรขององค์กร เนื่องจากการรับบุคลากรเข้ามาใหม่ในแต่ละครั้งทำให้เกิดต้นทุนแก่องค์กรในการสรรหาว่าจ้าง การฝึกอบรมบุคลากรใหม่เพื่อมาทดแทนบุคลากรเก่าที่มีความชำนาญ รวมทั้งส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ขององค์กร (กรมสุขภาพจิต, 2544; ดาวเดือน โลหิตประ และคณะ, 2561) ดังนั้น องค์กรจึงต้องแสวงหาแนวทางในการทำให้บุคลากรยังคงอยู่ทำงานให้กับองค์กร โดยการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน (Dasa, 2009) ซึ่งการที่บุคลากรมีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้มีความพร้อมในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กร (Jaitha, 2016) สำหรับกองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภารกิจในการรักษาความสงบสุขในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและความมั่นคงของประเทศ การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากมีบทบาทหลักในการตรวจตรารักษาความสงบสุข จับกุม และปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมาย ดูแลคุ้มครองให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมืองของประเทศ รวมทั้งมีภารกิจสำคัญในการรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักร (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2564: 1) โดยข้าราชการตำรวจเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถความชำนาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์ความรู้ทางด้านกฎหมายที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวน สอบสวน และป้องกันปราบปราม ซึ่งปัจจุบันปัญหาอาชญากรรมมีแนวโน้มสูงขึ้นตามอัตราการขยายตัวของประชากรก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมา ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลจึงต้องปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อภัยอันตราย รับประทานหนัก อาจเกิดความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ยังพบว่า อัตราเงินเดือนอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับสภาพสังคมในปัจจุบันที่ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจทั้งสิ้น อาจเป็นผลให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานขาดประสิทธิภาพ เกิดข้อบกพร่องหรือเกิดความเสียหายต่องาน การขาดงาน การลาออกจากงาน และอาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชน รวมทั้งภาพลักษณ์ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล และความมั่นคงของประเทศ (อรุณ ฐานเจริญ, 2554) จากข้อมูลข้างต้นทำให้เห็นได้ว่า ข้าราชการตำรวจเป็นบุคลากรที่ถือเป็นกำลังสำคัญของประเทศในการรักษาความสงบสุขของประชาชนและรักษาความมั่นคงของประเทศ จึงทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาเรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัจจัยค่าจ้าง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างกับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ และ 4) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล อันจะส่งผลให้การทำงานของข้าราชการตำรวจมีคุณภาพมากขึ้น และเพื่อให้กองบัญชาการตำรวจนครบาลเกิดการพัฒนาต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกอารมณ์ในทางบวก ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล โดยอารมณ์ความรู้สึกที่บวกดังกล่าวตอบสนองต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Gavin & Mason, 2004) ซึ่งความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน รู้สึกมีแรงจูงใจในงาน มีความพึงพอใจในงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน (Peter Warr, 2009) โดยการวัดระดับความสุขของบุคลากรสามารถวัดจาก 9 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต 3) น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันความรักและความมีน้ำใจต่อกัน 4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 5) ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง 6) สังคมดี (Happy Society) หมายถึง มีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย 7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา 8) สุขภาพเงินดี (Happy Honey) หมายถึง มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ปัญหาหนี้สิน และ 9) การงานดี (Happy Work Life) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขสบายใจในที่ทำงานมีความรักความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กรมีความมั่นใจในอาชีพรายได้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2555) ซึ่งงานวิจัยของ เมธาวิ ยงทรัพย์ (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก โดยมีมิติที่ 3 น้ำใจดี เป็นมิติที่มีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 9 การงานดี ตามลำดับ

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการในการควบคุมหรือครอบงำทางเลือกโดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด โดยไม่เปิดโอกาสให้เลือกทางเลือกอื่นๆ ด้วยความสมัครใจ (Vroom, 1995) ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยอธิบายว่าทำไมคนเราจึงทำพฤติกรรมดังที่เป็นอยู่ โดยเฮอริชเบอร์ก (1959) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจสององค์ประกอบ (Two-Factor Theory) คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล และ 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความสำเร็จของงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจทำงานจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ปัจจัยการได้รับการยกย่องนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ปัจจัยลักษณะของงานที่ทำ (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจ และท้าทาย ปัจจัยความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบงานที่มีความท้าทายความสามารถ และปัจจัยความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น (Herzberg, 1959) งานวิจัยของ นูร์ปาศิยะห์ กูนา (2562) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย งานวิจัยของ สุมาลี ทองดี (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และนอกจากนี้งานวิจัยของ เมธาวิ ยงทรัพย์ (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สมมติฐานการวิจัย

- 1) นโยบายหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
- 2) รายได้และผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
- 3) การปกครองบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
- 4) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
- 5) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
- 6) ความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานที่ใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้การสำรวจ (Survey) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณคือ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 30,350 นาย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จำนวน 380 คน สุ่มตัวอย่างใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (probability) ใช้การสุ่มแบบง่าย โดยวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในการสุ่ม ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (ธีระ สินเดชารักษ์, 2558) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-

Depth interview) ถามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 8 คน ใช้แบบสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal Interview) โดยการกำหนดรูปแบบของคำถามไว้ล่วงหน้าแบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 38.16) สถานภาพสมรสอยู่ในสถานภาพโสด (ร้อยละ 49.74) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 70.79) มีระดับชั้นยศระดับสิบตำรวจตรี-สิบตำรวจเอก (ร้อยละ 54.47) มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ระหว่าง 6-10 ปี (ร้อยละ 39.21) และมีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ 49.21)

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .69) รองลงมา แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ความมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .77) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .79) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .75) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = .78) และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านรายได้และผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = .84) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .45) เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านใฝ่รู้ดี ระดับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .61) ด้านจิตวิญญาณ ระดับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .55) รองลงมาคือ ด้านน้ำใจดี ระดับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .55) และด้านครอบครัวดี ระดับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .64) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัจจัยค่าจูน ได้แก่ นโยบายหน่วยงาน รายได้และผลตอบแทน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด ($r = 0.51$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ($r = 0.46$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r = 0.39$) ด้านรายได้และผลตอบแทน ($r = 0.38$) ด้านนโยบายหน่วยงาน ($r = 0.31$) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r = 0.30$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า 1) แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ด้านรายได้และผลตอบแทน คือ หน่วยงานควรมีโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการด้านการเงินให้กับข้าราชการตำรวจอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการรายรับรายจ่าย การออม การลงทุน การหารายได้เสริม การวางแผนออมเงินเพื่อวัยเกษียณอายุราชการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานควรมีนโยบายส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยการปรับเปลี่ยนภูมิทัศน์ภายในหน่วยงาน การจัดมุมพักผ่อนหรือสันทนาการ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ 3) ด้านนโยบายหน่วยงาน หน่วยงานควรมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน รวมทั้งมีการสื่อสารที่ดีและนโยบายที่ควรมุ่งเน้นด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 4) การปกครองบังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลในหน่วยรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของหน่วยงาน รับฟังความคิดเห็นหรือปัญหาในการทำงาน ให้คำแนะนำหรือร่วมกันแก้ไขปัญหากับผู้บังคับบัญชา รวมทั้งจัดกิจกรรมให้ผู้บังคับบัญชาได้ทำกิจกรรมร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาเพื่อเสริมสร้างความสุข ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 5) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ หน่วยงานควรส่งเสริมความก้าวหน้าอาชีพ ให้คำแนะนำหรือแนะแนวเส้นทางความสำเร็จของชีวิตราชการ การส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ และการให้ค่าตอบแทนพิเศษ และ 6) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน หน่วยงานควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของกำลังพลในหน่วยงาน

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

	นโยบาย หน่วยงาน	รายได้และ ผลตอบแทน	การปกครอง บังคับบัญชา	ความ สัมพันธ์กับ บุคคลอื่นใน หน่วยงาน	สภาพ แวดล้อมใน การทำงาน	ความ มั่นคงใน หน้าที่ การงาน
ความสุขในการปฏิบัติหน้าที่	0.31*	0.38*	0.30*	0.46*	0.39*	0.51*
นโยบายหน่วยงาน	1.00	0.44*	0.53*	0.30*	0.52*	0.52*
รายได้และผลตอบแทน		1.00	0.50*	0.23*	0.59*	0.44*
การปกครองบังคับบัญชา			1.00	0.41*	0.58*	0.48*
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน				1.00	0.33*	0.39*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					1.00	0.53*
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน						1.00

* p < .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

- 1) ระดับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านใฝ่รู้ดี มีระดับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณดี ด้านน้ำใจดี และด้านครอบครัวดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริทิพย์ ผอมน้อย (2560) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย โดยเฉพาะการพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่างๆ และการยอมรับนับถือ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงใจต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุชนา ฟองอนันตรัตน์ (2560) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและมีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 กองบัญชาการตำรวจสันติบาลมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง
- 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัจจัยค่าจ้างของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้และผลตอบแทน ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1962) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลการของ

ศึกษาพบว่า มนุษย์มีความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for Affiliation: nAff) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดความต้องการทางสังคมของ Maslow (1970) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Need) เป็นความต้องการได้รับความรักจากผู้อื่น และความต้องการเป็นผู้ที่ได้รับความรักด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภพ พันธุ์แก้ว (2564: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสถานีตำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รองลงมาด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูงกับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้และผลตอบแทน นโยบายหน่วยงาน และการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย สอดคล้องกับการศึกษาของ Manion (2003) ทำการศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลเกิดจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ มีความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงานในอัตราที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาวิ ยงทรัพย์ (2564: 21-32) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

แนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นว่าการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ควรเริ่มจากความต้องการของกำลังพล โดยการรับฟังความคิดเห็นหรือความต้องการของกำลังพล เพื่อให้รู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมและมีความสำคัญกับองค์กร นอกจากนี้ควรมุ่งเน้นกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างกันภายในองค์กร โดยมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ที่ีระหว่างเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ รามศิริ เมนะโพธิ์ (2550) ซึ่งอธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน โดยองค์ประกอบสำคัญคือ ผู้นำจะต้องมีลักษณะส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้การบังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจ สนับสนุน ความรู้สึกตระหนัก แรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และจะต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส อุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ดี

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูงกับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัจจัยคำจูง ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสูงสุด ดังนั้น กองบัญชาการตำรวจนครบาล จึงควรสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในอาชีพ รวมทั้งจัดกิจกรรมที่ช่วยในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม
- 2) การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าควรให้ความสำคัญหรือมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ คือ ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์

ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น กองบัญชาการตำรวจนครบาล จึงควรจัดกิจกรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำกิจกรรมร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาเพื่อเสริมสร้างความสุข ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การพบปะสังสรรค์เชิงนันทนาการ การจัดการแข่งขันกีฬา การรับประทานอาหารร่วมกัน และการช่วยกันปรึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจที่มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับต่ำ
- 2) ควรจะขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่ของสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลมากขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ในภาพรวมของข้าราชการตำรวจ เพื่อนำไปใช้ในการออกนโยบาย สนับสนุน เสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ให้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2544). ความสุข. สืบค้นจาก <https://www.dmh.go.th/Ebook/files/dmha514june.pdf>, 4 มีนาคม 2564.
- ดาวเดือน โลหิตปุระ และคณะ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pyu/article/download/141500/104858>, 5 มีนาคม 2564.
- ธีระ สินเดชารักษ์. (2558). สถิติประยุกต์: ปฐมบทแห่งการวิจัยทางสังคม. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุรป่าชัยะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนต์รี.
- เมธาวิ ยงทรัพย์. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม, 3(2), 21-32.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริ นทิพย์ ผอมน้อย. (2560). ความสุขในที่ทำงาน. สืบค้นจาก <http://www.okanation.nationtv/blog/clinicalpsychology/2017/06/13/entry2>, 5 มีนาคม 2564.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life). สืบค้นจาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>, 4 มีนาคม 2564.
- สมภพ พันธุ์แก้ว. (มกราคม-มิถุนายน 2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรระยอง จังหวัดปัตตานี. วารสารอาชีวศึกษาและสังคมศาสตร์, 3(1), 48-60.
- สุชญา ฟองอนันต์รัตน์. (2560). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันต่อองค์การพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุมาลี ทองดี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. *วารสารวิชาการ ปชมท.*, 9(1), 141-155.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. สืบค้นจาก https://www.ubu.ac.th/web/files_up/16f2015051111035491.pdf, 6 มีนาคม 2564.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2564). *ภารกิจผู้บังคับบัญชา*. สืบค้นจาก <https://www.royalthaipolice.go.th/>, 5 มีนาคม 2564.
- อรุณ ฐานเจริญ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามสังกัดกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง*. สืบค้นจาก http://journal.rbac.ac.th/wp-content/uploads/2019/09/53-5_1-p14-23.pdf, 5 มีนาคม 2564.
- Dasa, C. (2009). *Happy Workplace*. Retrieved from www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/echange/7-05-52_Column_6.pdf, March 5, 2021.
- Frederick, Herzberg. (1959). *The Motivation of work*. New York: John Wiley & Sons.
- Gavin, J. H. & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics*, 33(1), 379-392.
- Jaitha, A. (2016). *Joy in the performance of the personnel Department of the Ministry of Justice, protection of the rights and freedoms*. Pathum Thani.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Maslow. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publishers.
- Mc Clelland. (1961). *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. Harmondsworth. England: Penguin.
- Warr, Peter. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).