

ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข
กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

The Relationship between Perceived Organizational Culture and Attitude towards
Becoming Happy Workplace : A Case Study of Office of Thai Royal Police Secretary



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2020

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติ เกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขกรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ
โดย	ร.ต.ท.หญิงกรวรรณ พิภพสุบรรณ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพรรณ นกสวน สวัสดิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กীরติ ชื่นพิทยาธร)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชฎิล โรจนานนท์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

กรวรรณ พิกสุบรรณ : ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติ
 เกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขกรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการตำรวจ
 แห่งชาติ. (The Relationship between Perceived Organizational Culture and
 Attitude towards Becoming Happy Workplace : A Case Study of Office of
 Thai Royal Police Secretary) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ผศ. ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ
 อยุธยา

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร
 แห่งความสุข รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่ง
 ความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ การวิจัยในครั้งนี้เป็นเป็นการวิจัยแบบ
 ผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัย
 เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจ
 ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ (จำนวน 110 คน) ในขณะเดียวกันสำหรับการวิจัยเชิง
 คุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จาก
 ข้าราชการตำรวจที่เป็นตัวแทนของแต่ละตำแหน่งตั้งแต่ตำแหน่งผู้บังคับการจนถึงผู้บังคับหมู่จำนวน 6 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร เพศหญิง มี
 อายุระหว่าง 20-30 ปี โดยมีรายได้อยู่ที่ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายอำนวยการ และมี
 ประสบการณ์ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป 2) ข้าราชการตำรวจมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับ
 ปานกลาง และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3) ข้าราชการตำรวจมีทัศนคติ
 เกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมระดับปานกลางและมีทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กร
 แห่งความสุขในด้านคุณธรรมและความมั่งคั่ง (Happy Soul) มากที่สุด 4) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบ
 ปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับ
 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านอื่นๆ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
 ปีการศึกษา 2563

ลายมือชื่อนิสิต
 ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6280006124 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: Organizational culture, Perception of organizational culture, Attitude, Happy workplace, Office of Thai Royal Police Secretary

Korrawan Phugsubun : The Relationship between Perceived Organizational Culture and Attitude towards Becoming Happy Workplace : A Case Study of Office of Thai Royal Police Secretary. Advisor: Asst. Prof. SIRIPONG PALAKAWONG-NA-AYUDHYA, Ph.D.

The purpose of this study was to investigate the level of organizational culture perceptions and attitude about happy workplace. This also included studying the relationship between perceived organizational culture and attitudes toward becoming happy workplace among police officers in the Office of Thai Royal Police Secretary. This research was a mixed methods research between the Quantitative Research and Qualitative Research. As for the Quantitative Research, data was collected by researcher from all police officers working in the Office of Thai Royal Police Secretary (110 persons). At the same time, the researchers in Qualitative Research, conducted interviews by using a method of selecting purposive samplings from the police officers representing each position from the levels of Commander to Squad Leaders, total 6 persons.

Outcome of the research found out that 1) Most of the respondents were police officers in commissioned level, female, aged between 20-30 years old, earning income of 10,001-20,000 Baht per month, working in the administration department and has 12 years working experience. 2) The police officers perceived organizational culture at moderate level. The perception of the organization culture as kinship has the highest average level. 3) The police officers overall attitude towards becoming happy workplace has a moderate level and the attitude toward becoming happy workplace in the aspects of virtues and gratitude or Happy Souls has a highest level. 4) The perception of adaptive organizational culture was most positively correlated with attitude about becoming happy workplace as a whole compared to other perceptions of organizational culture.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2020

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความเมตตาและความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงษ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำสารนิพนธ์ ที่ช่วยให้คำแนะนำและแนวทางในการศึกษามาโดยตลอดจนสำเร็จเสร็จสิ้น ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทั้งในภาควิชาและอาจารย์พิเศษทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ให้เกิดผลสำเร็จ และขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สิริพรรณ นกสวน สวัสดิ์ ผู้เป็นประธานกรรมการการสอบสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิริติ ชื่นพิทยาธร และอาจารย์ ดร.ชฎิล โรจนานนท์ ผู้เป็นกรรมการการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความรู้และคำแนะนำเพื่อแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ โดยเฉพาะคุณแม่ที่ให้การสนับสนุนและคอยให้คำปรึกษามาโดยตลอด อีกทั้งบุคลากรในฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มทำสารนิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ รวมไปถึงเพื่อนในกลุ่มและเพื่อนร่วมรุ่น ร.ป.ม. รุ่นที่ 51 ทุกคนที่คอยผลักดันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บังคับการและบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติทุกท่าน ที่อนุญาตและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาเป็นอย่างดี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

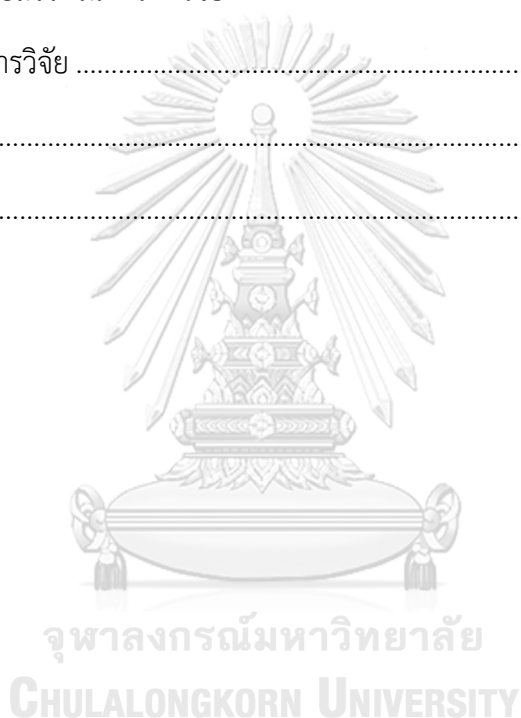
กรวรรณ พิกสุบรรณ

สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	10
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	11
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....	13
2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์การบริหารแบบราชการ.....	13
2.2 แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ.....	24
2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ.....	29
2.4 แนวคิดองค์กรแห่งความสุข.....	37
2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ.....	44
2.6 บริบทของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ.....	49

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	68
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	70
3.1 รูปแบบการวิจัย	70
3.2 แหล่งข้อมูล	70
3.3 กลุ่มประชากรเป้าหมาย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	70
3.4 วิธีการเลือกและการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	71
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
3.6 แนวทางการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย	74
3.7 จริยธรรมการวิจัย.....	76
บทที่ 4 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ.....	77
4.1 ภูมิหลังทางประชากรและสังคมของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ	77
4.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ	81
4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางประชากรและสังคมกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ.....	96
4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ	115
บทที่ 5	127
5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	127
5.2 ทัศนคติและมุมมองเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การภายในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ.....	128
5.3 ทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข	133

5.4 ข้อเสนอแนะและแนวทางให้สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข	141
5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข...	143
บทที่ 6 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	149
6.1 สรุปสาระสำคัญของการออกแบบการวิจัย	149
6.2 สรุปและอภิปรายผลการศึกษาที่สำคัญ	151
6.3 ข้อจำกัดและอุปสรรคในการทำวิจัย	172
6.4 ข้อเสนอแนะการวิจัย	172
บรรณานุกรม.....	2
ประวัติผู้เขียน	19



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 บัญชีข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ (แยกตามระดับตำแหน่ง) ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2564.....	53
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามเพศ	78
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามอายุ	78
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามรายได้	79
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามลำดับชั้น	79
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติจำแนกตาม ฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน	80
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติจำแนกตาม ประสบการณ์ปฏิบัติงาน	81
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม องค์การแบบปรับตัวของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ.....	82
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม องค์การแบบมุ่งความสำเร็จของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ.....	83
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม องค์การแบบเครือข่ายของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ	84
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม องค์การแบบราชการของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ.....	85

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่ง ความสุทางด้านสุขภาพดี (Happy Body) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ	87
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่ง ความสุด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการ ตำรวจแห่งชาติ.....	88
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่ง ความสุด้านมีการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงาน เลขาธิการตำรวจแห่งชาติ	90
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่ง ความสุด้านการเรียนรู้และป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) ของข้าราชการตำรวจ ใน สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ.....	91
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่ง ความสุด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการ ตำรวจแห่งชาติ.....	92
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่ง ความสุด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจ แห่งชาติ	93
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่ง ความสุด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจ แห่งชาติ	94
ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่ง ความสุด้านสังคมที่ดี (Happy Society) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจ แห่งชาติ	95
ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t – test) ของ ความสัมพันธ์ระหว่างเพศทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุ.....	97
ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุ	99

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข	102
ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t – test) ของความสัมพันธ์ระหว่างลำดับชั้นกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข	105
ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข	108
ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ปฏิบัติงานกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้าน	111
ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้าน	116
ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้าน	117
ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้าน	119
ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้าน	121
ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน	125
ตารางที่ 31 ตารางสรุปความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางประชากรและสังคมกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข	158

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 โครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	4
ภาพที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ 4 แบบ ของ Daft (2001 : 319-321).....	36
ภาพที่ 3 ความสุขที่สมดุลของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน	40



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

“ตำรวจเป็นผู้พิทักษ์รักษาความสงบสุข ความมั่นคงปลอดภัยและความถูกต้องเป็นธรรมในบ้านเมือง งานในหน้าที่จึงเต็มไปด้วยปัญหา ข้อขัดแย้งนานาชนิดที่จะต้องวินิจฉัย ตัดสิน รวมทั้งอาชญากรรมทุกรูปแบบที่จะต้องเสี่ยงอันตรายเข้าระงับปราบปราม จำเป็นที่ตำรวจทุกคนจะต้องตั้งใจให้เที่ยงตรงและหนักแน่นมั่นคงเป็นพิเศษ เพื่อเผชิญกับภารกิจอันยากลำบากนั้น ตำรวจที่แท้ จะต้องมีความรับผิดชอบ ความสุจริต เป็นธรรมในการกระทำ คำพูดและความคิดเสมอ จะต้องรักษาความกล้า ความอดุสาหะ และความอดทน เสียสละไข่มิให้เสื่อมคลาย จะต้องระมัดระวังควบคุมสติความรู้เท่าทันเหตุการณ์ให้ได้ตลอดเวลา ทั้งต้องฝึกฝนอบรมความรู้และความคิดวินิจฉัยให้เฉียบแหลม แจ่มใส พร้อมทั้งจะนำมาใช้ได้ทุกขณะ การระมัดระวังตั้งใจและเตรียมตัวพร้อมอยู่เสมอ ดังนี้จักช่วยประคับประคองและส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ว่าเป็นภาระยากลำบากนั้นได้สำเร็จ” (พระราชดำรัสในพิธีพระราชทานกระบี่แก่ผู้ที่ร้อยตำรวจตรีที่สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุด จากโรงเรียนนายร้อยตำรวจประจำปีการศึกษา 2539 ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร วันอังคารที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2540)

การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในฐานะหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายจะเกี่ยวเนื่องกับการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ซึ่งมีความเป็นอยู่และความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไปตามสถานภาพ การประกอบอาชีพในวิถีชีวิตประจำวัน หรือมีผลประโยชน์ขัดแย้งกันเป็นปกติธรรมดา นับเป็นภารกิจที่จะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เหนื่อยยากตรากตรำตลอดเวลาและไม่อาจสะดุดหยุดลงได้โดยเฉพาอย่างยิ่ง ในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมไทยในปัจจุบัน เป็นผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจต้องเผชิญปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องที่สลับซับซ้อนยุ่งยากขึ้นเป็นทวีคูณ ตำรวจต้องบริการประชาชนทั้งในงานที่เกี่ยวกับอาชญากรรมและไม่เกี่ยวกับอาชญากรรม มีผู้เปรียบเทียบการแข่งขันกีฬาเหมือนกับการดำเนินชีวิตของคนในสังคม ผู้เล่นกีฬาที่เปรียบเสมือนคนในสังคมซึ่งย่อมจะมีบทบาทและสถานภาพแตกต่างกันออกไป กติกาการแข่งขันเปรียบเสมือนกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่ใช้อยู่ในสังคม ผู้ที่จะมาเป็นกรรมการตัดสินให้การดำเนินชีวิตของคนในสังคมเป็นไปตามกฎกติกา ก็คือ ตำรวจ ดังนั้น ประชาชนในสังคมจึงคาดหวังบทบาทของตำรวจไว้ว่าจะเป็นผู้มี

ความสามารถ และมีความประพฤติที่ดีพอที่จะให้ความยุติธรรมแก่ประชาชนได้ (สุวรรณ สุวรรณเวช, พล.ต.ท., 2540: 9-10)

วิสัยทัศน์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ “เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่น่าสมัย ในระดับมาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา” ซึ่ง พล.ต.อ.สุวัฒน์ แจ้งยอดสุข ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติคนปัจจุบัน ได้กล่าวไว้ในการประชุมมอบนโยบายการบริหารราชการตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช 2564 เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2563 เกี่ยวกับการทำให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมาย เพื่อพิทักษ์ปกป้องสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เทิดพระเกียรติ และสนองพระบรมราโชบายทุกด้าน ภารกิจที่สำคัญอันดับแรกคือ ต้องปกป้องพิทักษ์สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เราเป็นข้าราชการภายใต้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินี ต้องยึดมั่นและมุ่งมั่นในการรักษาความมั่นคงของสถาบัน เพราะเป็นสิ่งที่ดูแลปกป้องความเป็นชาติของเรา ข้าราชการตำรวจทุกคนต้องรำลึกอยู่ในจิตใจตลอดเวลา การรักษาความมั่นคงของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เป็นสิ่งที่ต้องยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ การแต่งกาย ทรงผม ต้องเรียบร้อยอยู่ในระเบียบ เพื่อปกป้องปราบปรามการกระทำผิดและอำนวยความสะดวกทางอาญา เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงราชอาณาจักร และการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย (สุวัฒน์ แจ้งยอดสุข, พล.ต.อ., 2564)

โครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีรายละเอียด ดังนี้

1. ส่วนบังคับบัญชา ได้แก่ สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (สง.ผบ.ตร.) เป็นส่วนราชการที่มีหน้าที่วางแผน บังคับบัญชา และควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานต่างๆ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วยส่วนราชการระดับต่าง ๆ ดังนี้ 1) ระดับกองบัญชาการ จำนวน 8 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ (สยศ.), สำนักงานส่งกำลังบำรุง (สกบ.), สำนักงานกำลังพล (สกพ.) สำนักงานงบประมาณและการเงิน (สงป.ตร.), สำนักงานกฎหมายและคดี (กมค.), สำนักงานคณะ กรรมการข้าราชการตำรวจ (สง.ก.ตร.), สำนักงานจเรตำรวจ (จต.) และสำนักงานตรวจสอบภายใน (สตส.) 2) ระดับกองบังคับการ จำนวน 7 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ (สลก.ตร.), กองการต่างประเทศ (ตท.), กองสารนิเทศ (สท.), สำนักงานคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (สง.ก.ต.ช.), กองบินตำรวจ (บ.ตร.) กอง วินัย (วน.), สถาบันอบรมระหว่างประเทศว่าด้วยการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย (สปร.)

2. ส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภท ตลอดจนรักษา ความสงบเรียบร้อยในพื้นที่รับผิดชอบติดต่อประสานงานกับส่วนราชการอื่นและประชาชนอย่างใกล้ชิด ประกอบด้วยหน่วยงานระดับกองบัญชาการ จำนวน 10 หน่วยงาน ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล (บช.น.) และตำรวจภูธรภาค 1-9 (ภ.1-9)

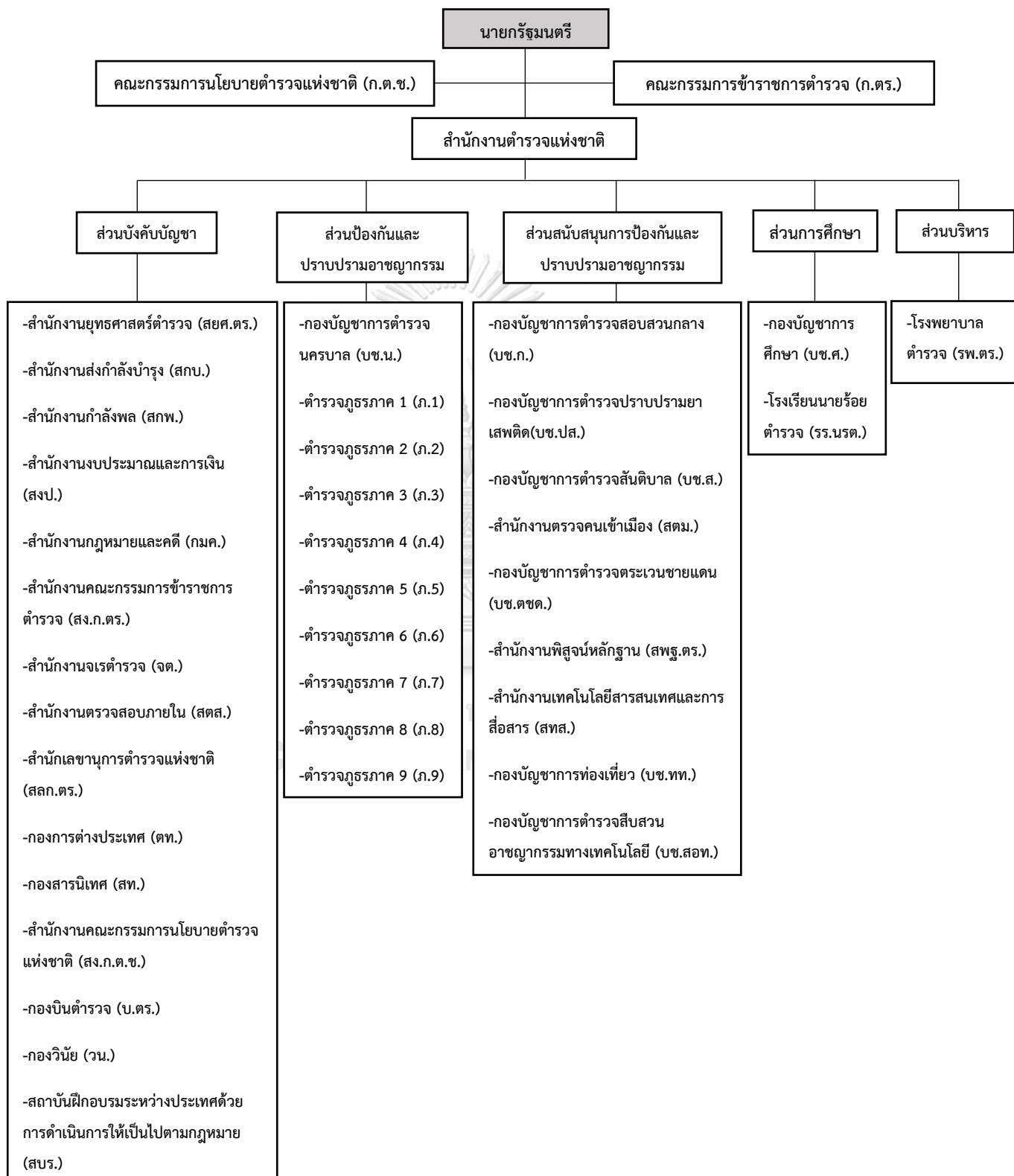
3. ส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมตามข้อ 2 มีหน้าที่ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะด้านเป็นขบวนการ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ ตลอดจนรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั่วราชอาณาจักร ประกอบด้วยหน่วยงานระดับกองบัญชาการ จำนวน 9 หน่วยงาน ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง (บช.ก.), กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด (บช.ปส.), กองบัญชาการตำรวจสันติบาล (บช.ส.), สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (สตม.), กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (บช.ตชด.), สำนักงาน พิสูจน์หลักฐานตำรวจ (สพฐ.), สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สทส.), กองบัญชาการตำรวจท่องเที่ยว (บช.ทท.) และ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี (บช.สอท.)

4. ส่วนการศึกษา เป็นหน่วยงานที่ให้การศึกษาอบรมแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับราชการตำรวจ ตลอดจนพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เป็นผู้บริหาร ในระดับต่าง ๆ ประกอบด้วยหน่วยงานระดับกองบัญชาการ จำนวน 2 หน่วยงาน ได้แก่ กองบัญชาการศึกษา (บช.ศ.) และโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (รร.นรต.)

5. ส่วนบริการ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการแก่ข้าราชการตำรวจและประชาชนทั่วไป ประกอบด้วยหน่วยงานระดับกองบัญชาการ จำนวน 1 หน่วยงาน ได้แก่ โรงพยาบาลตำรวจ (รพ.ตร.)

สามารถสรุปโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามสายบังคับบัญชา ได้ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 โครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ



ที่มา : (แผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564, 2564 : 4)

ทั้งนี้ รายละเอียดของการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 (แผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564, 2564 : 4)

จากการศึกษางานตำรวจและโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ถือเป็นส่วนบังคับบัญชาที่ขึ้นตรงกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทั่วไปของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และราชการอื่นที่มีได้แยกเป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการ และงานสารบรรณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ งานช่วยอำนวยความสะดวก งานเลขานุการ งานประชุม งานพิธีการ งานประสานรัฐสภา และปฏิบัติงานร่วมกับสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย 1 กลุ่มงาน คือ ฝ่ายอำนวยความสะดวก ฝ่ายสารบรรณ 1 ฝ่ายสารบรรณ 2 ฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ และ กลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ

ภารกิจที่สำคัญของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ คือ งานธุรการและงานสารบรรณ รับ-ส่งหนังสือราชการระหว่างสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติกับสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และส่วนราชการอื่นในหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ งานโต้ตอบหนังสือในส่วนที่เกี่ยวกับงานบริหารและงานของจเรตำรวจแห่งชาติ จัดการเกี่ยวกับงานในหน้าที่กรรมการต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาตำรวจแห่งชาติ จเรตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รับผิดชอบในการจัดเตรียมข้อมูล รายละเอียดต่าง ๆ สำหรับการประชุมคณะกรรมการดังกล่าวก่อนการเข้าประชุมทุกครั้ง

นอกจากนี้ยังมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการเข้าเฝ้าฯ งานถวายความปลอดภัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศานุวงศ์ รวมทั้งงานพระราชพิธี งานรัฐพิธี งานพิธีต่าง ๆ เช่น พิธีพระราชทานกระบี่นักเรียนนายร้อยตำรวจ งานพิธีพระราชทานยศ พิธีพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายของข้าราชการตำรวจที่ได้รับพระราชทานฯ เป็นต้น อีกทั้งยังมีงานที่เกี่ยวกับการศึกษาพิจารณาและแผนแพร่กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ คณะรัฐมนตรี และคำสั่งเกี่ยวกับงานสารบรรณและกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ รวมทั้ง

พิจารณาปรับปรุงแก้ไข ให้คำปรึกษาและตอบข้อหารือกฎ ระเบียบ ดังกล่าว งานจัดทำคำกล่าว โอวาท ประกาศเนื่องในโอกาสต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2552 : 248-253)

สำหรับงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนนั้น ทางสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติจะอยู่ในส่วน สนับสนุนเมื่อมีเหตุการณ์หรือสถานการณ์ฉุกเฉินแล้วต้องใช้กำลังพลในการควบคุมสถานการณ์ เช่น การส่งข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเข้าไปในกองร้อยควบคุมฝูงชน จากเหตุการณ์กลุ่มเยาวชนคนรุ่นใหม่ออกมาแสดงออกทางการเมืองผ่านการชุมนุมเรียกร้อง ประชาธิปไตยและการแก้รัฐธรรมนูญเมื่อปี 2563 ที่ผ่านมา อีกทั้งยังมีชุมนุมเพื่อปฏิรูปสถาบัน พระมหากษัตริย์ ซึ่งต้องใช้ข้าราชการตำรวจทุกหน่วยงานในการรวมกำลังพลเพื่อปกป้องสถาบัน พระมหากษัตริย์ และคอยดูแลความสงบของประชาชน โดยข้าราชการตำรวจของสำนักงาน เลขานุการตำรวจแห่งชาติก็เป็นส่วนหนึ่งในจุดคัดกรองและต้องคอยสอดส่องมิให้สถานการณ์ร้ายแรง มากยิ่งขึ้น เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มี สำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันพระมหากษัตริย์ การอำนวยความสะดวกผู้บังคับบัญชาในระดับผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีแนวโน้มให้เกิดความเครียด ในการปฏิบัติงานได้ เพราะการปฏิบัติงานต้องทำให้เกิดความถูกต้องตามรูปแบบแนวทางที่กำหนดไว้ เช่น สำนักนายกรัฐมนตรียังมีกรอบในการจัดงานพิธีต่าง ๆ ทางสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติต้อง มีหน้าที่ในการประมวลหนังสือถึงผู้บังคับบัญชาให้เกิดความถูกต้อง เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีงานหนังสือ ราชการที่จะต้องรับ-ส่งให้ถูกต้องไปยังหน่วยปฏิบัติ มิเช่นนั้นจะก่อให้เกิดความล่าช้าและ ความเสียหายต่อทางราชการได้ อีกทั้งยังต้องมีการส่งกำลังพลไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นกำลัง สนับสนุนในการดูแลความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง รวมถึงต้องปฏิบัติตนให้เป็นกลางกับทั้งอาชีพ ของตนและต่อประชาชน ซึ่งถึงแม้ว่าจะถูกแรงต้านจากประชาชนมากเพียงใดในการปฏิบัติหน้าที่ ดังที่ ประชัช เปี่ยมสมบูรณ์, ร.ต.อ., 2538 (อ้างถึงใน นัยนา เกิดวิชัย, 2554 : 2) กล่าวไว้ว่า ตำรวจยังเป็น ราชการที่ใช้ได้ทั้งปืนและปากกาเป็นอาวุธ ขอบเขตหน้าที่ของตำรวจในสังคมเสรีประชาธิปไตยจึงมีลักษณะที่ กว้างขวางและกว้างไกลยากแก่การควบคุมด้วยกลไกภายนอกโดยลำพัง การควบคุม จากกลไกภายในจึงเป็นอีกมิติหนึ่งที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดพฤติกรรม ทัศนคติและดุลพินิจของตำรวจให้มีความสอดคล้องกับความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์

จากคำกล่าวของปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ แสดงให้เห็นว่าขอบเขตการปฏิบัติงานของตำรวจมีความหลากหลาย ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาตินอกจากจะมีหน้าที่หลักในการรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองและประชาชนแล้ว ยังมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับงานหนังสือ และการถวายความปลอดภัยให้กับสถาบันพระมหากษัตริย์ทำให้ต้องมีการวางแผนในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาที่สำคัญคือการสื่อสารผ่านทางหนังสือซึ่งจะต้องมีความถูกต้องให้เกิดความเข้าใจและประสานงานกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักที่รับหมายเสด็จต่าง ๆ ของสถาบันพระมหากษัตริย์ ซึ่งจะต้องประสานงานกับหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความเข้าใจตรงกัน ไม่ว่าจะเป็นตำรวจทางหลวง นครบาล และนายตำรวจตามเส้นทางเสด็จให้ได้ รับทราบข้อมูลตรงกัน หากเกิดความผิดพลาดแล้วนั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของสถาบันพระมหากษัตริย์ได้ เป็นต้น ซึ่งทำให้ตำรวจต้องตระหนักถึงความถูกต้องและความปลอดภัยอยู่เสมอ จึงก่อให้เกิดความกดดันในการปฏิบัติงานแล้วส่งผลให้เกิดความเครียดได้อยู่ตลอดเวลา

นอกจากนี้จากการศึกษางานวิจัยของ อนันต์ อนันตนาธร (2559) เรื่อง ภาวะความเครียดและพฤติกรรมการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ทำให้ทราบว่าการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจมีแนวโน้มที่ทำให้เกิดความเครียดได้จากสภาพแวดล้อม ภัยอันตรายจากงาน และอำนาจในการบังคับใช้กฎหมายเนื่องจากข้าราชการตำรวจจะปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ 8 จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงใต้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด นครนายก ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี และสระแก้ว ลักษณะของพื้นที่ของภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศไทยที่อยู่ในความรับผิดชอบของตำรวจภูธร ภาค 2 มีความหลากหลายในมิติต่าง ๆ เนื่องจากเป็นทั้งพื้นที่ของแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญได้แก่ พัทยา พื้นที่อุตสาหกรรมและการจ้างงาน ได้แก่ชลบุรีและระยอง พื้นที่ติดชายทะเล ได้แก่ ฉะเชิงเทราและปราจีนบุรี รวมถึงชายแดนเพื่อนบ้านทางภาคตะวันออกเฉียงใต้และตราด อีกทั้งยังมีพื้นที่เกษตรกรรมได้แก่จันทบุรีและนครนายก ดังนั้นภาคตะวันออกเฉียงใต้จึงเป็นเป้าหมายของคนจำนวนมากในการที่จะเดินทางมาทั้งท่องเที่ยว ทำงานและอาศัย จึงเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยของคนจำนวนมากและมีความแตกต่างทั้งเชื้อชาติเผ่าพันธุ์พฤติกรรม และวัฒนธรรม ในจำนวนผู้ที่มาอาศัยอยู่ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงใต้มีทั้งผู้ที่เป็นสุจริตชนและผู้ที่ไม่ใช่สุจริตชน และเป็นแหล่งเสี่ยงในการเกิดคดีอาชญากรรมสูงได้แก่ การแพร่ระบาดของยาเสพติด การก่ออาชญากรรมปล้น จี้ชิงฆ่ามาเพี้ยข้ามชาติ แหล่งการพนัน การค้าแรงงานผิดกฎหมาย การค้าประเวณีและเป็นแหล่งที่มีผู้มีอิทธิพลทั้งชาวไทยและต่างชาติที่เข้ามาสร้างอิทธิพลและก่อคดีความมากมาย ทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่ต้องรับผิดชอบในการดูแลความสงบและเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม

ต้องทำงานด้วยความยากลำบาก สุ่มเสี่ยงอันตรายทั้งชีวิตและหน้าที่การงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อการเกิดภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงาน และอาจนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความเครียดที่ไม่ถูกวิธี เช่น การก่อคดีร้ายแรงหรือการฆ่าตัวตายตามที่ปรากฏเป็นข่าวอยู่บ่อยครั้ง เป็นต้น

จากงานวิจัยที่ยกตัวอย่างมาข้างต้นนี้ สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในพื้นที่เสี่ยงเนื่องจากเป็นพื้นที่ที่เกิดอาชญากรรมสูง เช่น มีการแพร่ระบาดของยาเสพติด การก่ออาชญากรรมปล้นจี้ ชิงฆ่า เป็นต้น ทำให้การทำงานของตำรวจเป็นไปด้วยความเครียด ประกอบกับหน้าที่ของตำรวจต้องคอยสอดส่องดูแลความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประชาชน ซึ่งหากตำรวจปฏิบัติงานด้วยความเครียดตลอดเวลาทั้งจากในหน้าที่ของตนเองแล้ว ยังต้องประสบกับปัญหาอารมณ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอีกด้วย ดังนั้น รูปแบบหรือแนวทางขององค์กรแห่งความสุขจึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสุขและลดภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานได้

นอกจากนี้หากตำรวจไม่มีความสุขหรือเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานย่อมแสดงออกทางพฤติกรรม จึงทำให้ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นมีความแตกต่างจากอาชีพอื่นจึงทำให้วัฒนธรรมองค์การของตำรวจมีลักษณะเฉพาะ เนื่องจากหน่วยงานของตำรวจมีรูปแบบการทำงานที่เป็นราชการ จะต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ และเป็นอาชีพที่ประชาชนจับตามองอยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมตำรวจกับการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนของ ธนากร คำวะรัตน์, พ.ต.ต. (2560) ที่กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานของตำรวจก่อให้เกิดวัฒนธรรมทางอาชีพ ซึ่งมีความแตกต่างจากวัฒนธรรมเชิงองค์กรตรงที่วัฒนธรรมทางอาชีพเกิดขึ้นจากตัวผู้ทำงานเป็นสำคัญ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์กรมักเกิดจากส่วนบนขององค์กร คือผู้นำ หรือผู้บริหารองค์กร อย่างไรก็ตาม ทั้งสองส่วนนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกื้อกูลซึ่งกันและกันในการก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานของตำรวจ สิ่งที่ทำให้ผู้นำหรือผู้บริหารส่วนบนขององค์กรสามารถสนับสนุนการเกิดวัฒนธรรมการทำงานของตำรวจได้ คือ ระบบการบริหารงานบุคคล การให้ความดีความชอบด้วยการแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกจากนี้การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับตัวแบบการควบคุมอาชญากรรม ก็ย่อมทำให้ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการให้บำเหน็จความดีความชอบ เพื่อเร่งเร้าให้ตำรวจทำงานโดยเน้นที่การจับกุมปราบปรามอาชญากรรมเป็นสำคัญ ซึ่งก็อาจทำให้เกิดค่านิยมในการจับกุมคนร้ายดำเนินคดีให้ได้โดยมิได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามขั้นตอนตาม

กฎหมายหรือแม้กระทั่งการละเมิดกฎหมายในการดำเนินการบางอย่าง เพื่อหวังผลให้สามารถจับกุมคนร้ายได้เป็นลำดับแรกหรืออาจไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านการให้บริการประชาชนอย่างแท้จริง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดและวัฒนธรรมองค์กรของตำรวจที่ยกตัวอย่างมาแล้วข้างต้นนั้น ทำให้ทราบว่าอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีความกดดันทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สังคม ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มุมมองการทำงานให้มีความสุขจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่มีส่วนช่วยให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการที่ทำให้หน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรแห่งความสุขจึงเป็นตัวช่วยสำคัญที่เชื่อมโยงการทำงานไม่เกิดความตึงเครียด สามารถบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ความเครียด และทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจ จึงพบว่ายังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาถึงสังกัดสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความเสี่ยงที่ข้าราชการตำรวจจะเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ในสังกัดผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติที่ต้องปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสายตาของผู้บังคับบัญชาเสมอ

ในขณะเดียวกันสิ่งสำคัญที่ต้องใช้ในการบริหารงานในองค์กร คือ วัฒนธรรมองค์กรที่ใช้ยึดถือเป็นแบบแผนร่วมกันของข้าราชการตำรวจของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ จึงได้มีคำสั่งกรมตำรวจ ที่ 1212/2537 เรื่อง มาตรการควบคุมและเสริมสร้างความประพฤติและวินัยข้าราชการตำรวจซึ่งเป็นกฎในการควบคุมพฤติกรรมทั้งขณะที่ปฏิบัติงานและนอกเวลาปฏิบัติราชการ เนื่องจากในปัจจุบันมีข้าราชการตำรวจบางท่านที่ประพฤติหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่ยึดถือกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และแบบแผนธรรมเนียม เป็นเหตุให้ถูกวิพากษ์วิจารณ์จากประชาชนเกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของกรมตำรวจและข้าราชการตำรวจโดยรวม ประชาชนขาดความเลื่อมใสศรัทธา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมตำรวจ (คำสั่งกรมตำรวจ ที่ 1212/2537, 2537 : 1) จึงได้มีการออกกฎดังกล่าวให้ข้าราชการตำรวจทุกคนายประพฤติปฏิบัติตาม

นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติที่จะต้องมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมอาชีพมิใช่เพียงแคในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเท่านั้นแต่ยังหมายรวมถึงข้าราชการตำรวจในหน่วยงานอื่น โดยมีกฎ ระเบียบร่วมกันตามคำสั่งกรมตำรวจที่ได้

กล่าวไปข้างต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันเกิดความยุติธรรม และมีสายบังคับบัญชาเพื่อให้การบริหารและการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ บังเกิดผลดีแก่ทางราชการ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ทำให้สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยมีแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบายการสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเห็นความสำคัญว่าเมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ทำให้เกิดความผาสุกในครอบครัว ชุมชน และส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน

ทั้งนี้การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขกับการทำงาน เพราะความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงานและสภาพแวดล้อม อีกทั้งยังมีส่วนช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กรทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน เปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในแนวโน้มที่ดีขึ้น (จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร, 2556) การเดินทางสู่องค์กรแห่งความสุขและผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ในการนำมาเป็นแนวทาง ในการพัฒนาองค์กรและสร้างวัฒนธรรมองค์การของสังคมตำรวจไทย ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการตำรวจของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติมีแนวคิดและทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและทำให้สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชาและตามวิสัยทัศน์ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

1.2.2 เพื่อศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ได้ทราบถึงลักษณะการระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

1.3.2 ได้ทราบทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

1.3.3 ได้ทราบความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข ของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ในครั้งนี้มุ่งศึกษาเนื้อหาแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ เนื้อหาส่วนแรก คือ ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการตำรวจ เนื้อหาส่วนที่สอง คือ ทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจ และเนื้อหาส่วนที่สาม คือ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ จำนวน 110 นาย (รายงานอัตรากำลังพล, ฝ่ายอำนวยการ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ, 2564)

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา

การเก็บข้อมูลได้แก่ การแจกแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ โดยการรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการระหว่างเดือนเมษายนถึงเดือนพฤษภาคม 2564

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ลักษณะเฉพาะขององค์กรหนึ่งซึ่งแตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ เป็นแบบแผนพฤติกรรม ค่านิยม ความเชื่อ ที่คนในองค์กรยอมรับและรับรู้ร่วมกันและหรือเป็นที่รับรู้ของคนภายนอกองค์กร

1.5.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (Perception of Organizational Culture) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นแล้วเกิดการแปลความหมายโดยอาศัย ความเชื่อ ค่านิยม และประเพณี ที่บุคคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรยอมรับและปฏิบัติร่วมกัน และใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกขององค์กร ซึ่งส่งผลให้สามารถแยกแยะองค์กรหนึ่งออกจากอีกองค์กรหนึ่งได้

1.5.3 ทักษะคนดี หมายถึง สภาวะของความพร้อมทางจิตซึ่งเกิดขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์ และสภาวะความพร้อม ทักษะดีจะเป็นตัวกำหนดทิศทางของปฏิกริยาของบุคคลที่มีต่อบุคคล

1.5.4 องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจคนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดีและทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์

1.5.5 สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ โดยความนิยามศัพท์ในเชิงปฏิบัติการ หมายถึง หน่วยงานที่ขึ้นตรงกับสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทั่วไปของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เช่น งานรับ-ส่งหนังสือราชการระหว่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติกับสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และส่วนราชการอื่นในหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็นหัวข้อหลัก ๆ ได้ ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กรบริหารแบบราชการ

2.2 แนวคิดและหลักการของวัฒนธรรมองค์การ

2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

2.4 แนวคิดองค์กรแห่งความสุข

2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับทัศนคติ

2.6 บริบทของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กรบริหารแบบราชการ

2.1.1 ความหมายขององค์กร

นักวิชาการได้ให้คำนิยามองค์กรไว้มากมายและหลากหลาย ขึ้นอยู่กับเจตคติของนักวิชาการ ดังนี้

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้นิยามความหมายของ องค์กร ไว้ว่า องค์กรเป็นศูนย์รวมกิจกรรมที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วย ถ้าเป็นงานสาธารณะ เรียกว่า องค์กรบริหาร ส่วนราชการ ถ้าเป็นหน่วยงานเอกชน เรียกว่า องค์กรบริหารธุรกิจ

เจษฎา กาศเจริญ, น.อ. (2550 : 4) ให้ความหมายขององค์กรไว้ว่าองค์กร หมายถึง รูปแบบของการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มมีการประสานงานกันตลอดเวลา มีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีทำงาน และการติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอ

วารจนา เวชยันต์ (2559) ได้ให้นิยามความหมายของ องค์กร (organization) ว่าหมายถึง บุคคลกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยมีทั้ง องค์กรที่แสวงหาผลกำไร คือองค์กรที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เช่น บริษัท ห้างหุ้นส่วน ห้างสรรพสินค้า ร้านค้าต่างๆ และ องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร คือองค์กรที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์เป็นหลัก เช่น สมาคม สถาบัน มูลนิธิ เป็นต้น หากองค์กรหลายๆองค์กร รวมกันอาจเรียกได้อีกชื่อว่า “องค์กร”

สมคิด บางโม (2553 : 16) มีความเห็นว่า องค์กรคือกลุ่มบุคคลหลาย ๆ คน ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ถือปฏิบัติ

จากการศึกษาความหมายของ องค์กร จากนิยามต่าง ๆ แล้ว สามารถสรุปได้ว่า องค์กรหมายถึง กลุ่มบุคคลที่มาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยมีระบบของการประสานงานอย่างเหมาะสม และมีระเบียบข้อบังคับเพื่อใช้ร่วมกัน

องค์กรในที่นี้จึงหมายถึงสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งในการศึกษาค้นคว้ามุ่งเน้นไปที่สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติที่เป็นหน่วยงานในสังกัดภายใต้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีกลุ่มข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานร่วมกันให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กร คือ เป็นมืออาชีพด้านอำนวยและเลขานุการที่ได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อีกทั้งมีการใช้กฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานร่วมกันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.2 ความหมายของการบริหารราชการ

เกรียงศักดิ์ ราชโคตร (2552 : 204) ได้นิยามคำว่าบริการราชการ หมายถึง การกำหนดนโยบายในการปกครองว่าจะจัดการปกครองประเทศในด้านต่าง ๆ ได้อย่างไร ใช้วิธีการใด จากนั้น

มีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติ มีการบังคับการใช้นโยบายเป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้นโยบายบังเกิดผลที่เป็นจริง

ฟิลิกซ์ เอ นิโกร (Felix A. Nigro) (1997 : 18) กล่าวถึงการบริหารราชการว่า เป็นความพยายามของกลุ่มที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ มีขอบเขตครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายตุลาการ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายทั้งสามนี้ มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายสาธารณะ การบริหารราชการจึงเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางการเมือง มีความแตกต่างจากการบริหารธุรกิจของเอกชน เกี่ยวข้องกับกลุ่มเอกชนหลายกลุ่มและปัจเจกชนหลายคนในอันที่จะจัดบริการให้แก่ชุมชน

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2554 : 1) ให้นิยามการบริหารราชการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของส่วนราชการต่าง ๆ ของรัฐให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยองค์ความรู้ทางรัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารราชการจะมีลักษณะเป็นกิจกรรมในทางปฏิบัติที่จำเป็นต้องอาศัยรัฐประศาสนศาสตร์ในฐานะที่เป็นองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการหรือการบริหารรัฐกิจ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ และอิสระ สุวรรณมล กล่าวถึงคำว่า Administration ไว้ในพจนานุกรมการบริหาร (2514) ว่ามาจากภาษาละตินว่า Administrare ซึ่งแปลว่ารับใช้ การจัดการปฏิบัติการกิจการอำนวยการ แต่ในทางบริหาร เรามักจะเน้นความหมายของคำว่า Administration ไปในแง่ของการรับใช้เพราะถือว่าข้าราชการต้องเป็นผู้รับใช้ประชาชน มิใช่เป็นเจ้านายประชาชน มิได้เป็นการปกครองแบบกษัตริย์ ไม่ใช่อภิชนาธิปไตยหรือประชาธิปไตย แต่เป็นการปกครองโดยเจ้าหน้าที่

สมาน รังสิโยภุชฎ์ (2546: 5-6) อธิบายความหมายของการบริหารราชการ ไว้อย่างกระชับ โดยการแยกพิจารณาความหมายของคำว่า การบริหาร และคำว่า ราชการ ออกจากกันก่อนเพื่อให้เห็นที่มาและความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ การบริหาร (Administration) หมายถึง ความพยายามในการที่จะร่วมมือกันดำเนินงานของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และราชการ (Public) หมายถึง ข้อราชการหรือกิจการต่าง ๆ ที่รัฐพึงปฏิบัติทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับราชการพลเรือนและราชการทหารของฝ่ายบริหารรวมทั้งกิจการต่าง ๆ ของฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายตุลาการด้วยการบริหารราชการ (Public Administration) ในทัศนะของ สมาน รังสิโยภุชฎ์ การบริหารราชการจึงหมายถึง ความพยายามในการที่จะร่วมมือดำเนินงานของส่วนราชการต่าง ๆ หรือดำเนินกิจการต่าง ๆ ที่รัฐต้องปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากการศึกษาความหมายของ การบริหารแบบราชการ จากนิยามต่าง ๆ แล้ว สามารถสรุปได้ว่า การบริหารราชการ หมายถึง การรวมกลุ่มกันของหน่วยงานรัฐเพื่อปฏิบัติงานหรือกิจการในส่วนของการบริหารและอาศัยองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานซึ่งมีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติอย่างมากเนื่องจากการบริหารราชการมีขอบข่ายของงานที่กว้างขวางครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ หลากหลายกิจกรรมที่ล้วนแล้วแต่มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของผู้คนในสังคม ตั้งแต่เกิดจนถึงตาย อาทิ กิจกรรมด้านสาธารณสุข การท่องเที่ยวและกีฬา ฯลฯ

เมื่อได้ศึกษาความหมายของการบริหารราชการทำให้ทราบว่ามีความสอดคล้องกับการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน จึงต้องสร้างแผนปฏิบัติราชการขึ้นมาเพื่อใช้ในการบริหารราชการ โดยให้หน่วยงานในสังกัดปฏิบัติตาม ซึ่งสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติก็ได้มีการนำแผนปฏิบัติราชการดังกล่าวมาปรับใช้ในการบริหารราชการของตนเอง โดยมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการดูแลเรื่องหนังสือและเอกสารต่าง ๆ ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงมีนโยบายไว้ในแผนปฏิบัติราชการของทุกปีว่าด้วยเรื่องของการปฏิรูปข้อมูลข่าวสารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจะต้องมีการปฏิรูประบบข้อมูลอยู่เสมอให้มีความทันสมัยและทุกหน่วยงานสามารถรับรู้ได้อย่างทั่วถึงกัน การบริหารราชการของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ยังหมายรวมถึงกิจกรรมที่ได้จัดขึ้นให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัดได้ปฏิบัติร่วมกัน อาทิ จัดกิจกรรมร่วมบริจาคโลหิตทุกวันที่ 5 ของเดือน กิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ทำงาน เป็นต้น ทำให้เห็นได้ว่าการบริหารราชการของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาตินั้นมิได้ทำเฉพาะเรื่องงานเท่านั้นแต่ยังหมายรวมถึงการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันและเกิดความสามัคคีขึ้นด้วย

2.1.3 ความสำคัญของการบริหารราชการ

ชลชาติพิทย์ ชัยโคตร (2560 : 15-16) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารราชการ ถือเป็นกลไกหลักที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศเพราะหากการบริหารราชการไม่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงของประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เนื่องจากการบริหารราชการนั้นเกี่ยวข้องบทบาทและภารกิจของหน่วยงานของภาครัฐทุกประเภทผ่านองค์การ

ขนาดใหญ่ที่เราเรียกกันว่า “ระบบราชการ” เพราะการบริหารราชการเป็นการนำเอานโยบายของรัฐไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ที่ประสงค้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจสรุปความสำคัญของการบริหารราชการได้ ดังนี้

1) เป็นการนำเอานโยบายรัฐไปสู่การปฏิบัติ เพราะเมื่อรัฐได้กำหนดนโยบายในการดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว นโยบายดังกล่าวอาจถูกบันทึกในรูปของกฎหมาย ระเบียบวิธีปฏิบัติหรือแผนงานต่าง ๆ ส่วนราชการต่าง ๆ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องจะต้องแปลงนโยบายและแผนเหล่านั้นสู่การปฏิบัติต่อไป

2) การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ถึงแม้ว่าการกำหนดนโยบายจะเป็นอำนาจหน้าที่ของฝ่ายการเมือง การการบริหารราชการยังมีส่วนในการกำหนดนโยบาย ซึ่งกระทำได้ใน 2 ขั้นตอน คือ ก่อนที่ฝ่ายนิติบัญญัติและหัวหน้าฝ่ายบริหารจะตัดสินใจกำหนดนโยบายมักจะอาศัยข้อมูลจากหน่วยราชการส่วนต่าง ๆ ที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญเพื่อนำมากำหนดนโยบาย และหลังจากกำหนดนโยบายแล้ว มักอาศัยข้าราชการเพื่อจัดทำรายละเอียด เพื่อให้นโยบายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

3) เป็นกลไกสำคัญในการดำรงไว้และพัฒนาวัฒนธรรมของสังคม เนื่องจากการบริหารราชการเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง การบริหารราชการจึงเป็นเสมือนตัวนำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทางสังคมวัฒนธรรม ซึ่งความก้าวหน้าทางสังคมมักขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานของภาครัฐอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

2.1.4 องค์ประกอบการบริหารราชการ

จิราภรณ์ สีน้ำจ้อย และ สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2558 : 2-3) กล่าวว่า การบริหารราชการจำเป็นจะต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประการ คือ

1) จัดให้มีหน่วยงานหรือส่วนราชการ เพื่อดำเนินภารกิจในการจัดทำบริการสาธารณะด้านต่างๆของรัฐให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ปัจจุบันรัฐได้จัดให้มีหน่วยงานของรัฐขึ้นมารับผิดชอบ ภารกิจดังกล่าว 4 ประเภทคือ

1.1) หน่วยงานราชการหรือส่วนราชการ (Government) เป็นหน่วยงานราชการที่ดำเนินการที่จำเป็นต้องใช้อำนาจทางปกครองเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยด้วยการออกระเบียบ

กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ การอนุมัติ อนุญาต การจัดระเบียบต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนซึ่งเป็นภารกิจหลักหรือภารกิจพื้นฐานของรัฐปัจจุบันหน่วยงานราชการหรือส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีหน่วยงานราชการส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด และอำเภอ และหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

1.2) รัฐวิสาหกิจ (Public Enterprise) เป็นองค์การของรัฐบาล หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ หรือเป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการมีทุน (ผู้ถือหุ้น) รวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ ดังนั้น หน่วยงานใดก็ตามไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน หากรัฐถือหุ้นมากกว่าร้อยละห้าสิบแล้วจะถือว่าเป็นรัฐวิสาหกิจ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้รัฐวิสาหกิจมีจำนวนขึ้นลงไม่แน่นอนในปีที่รัฐเกิดถือหุ้นน้อยกว่าร้อยละห้าสิบ รัฐวิสาหกิจจะมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาผลกำไร

1.3) องค์การมหาชน (Public Organization) เป็นหน่วยงานของรัฐบาลไทยประเภทที่สามนอกเหนือจากส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ เริ่มตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.2542 เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีการใช้ประโยชน์ในทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตลอดจนเพื่อบุณาการให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดเข้าร่วมกันทำงานอย่างมีเอกภาพ และประสานงานกันเพื่อความรวดเร็วในการดำเนินงานซึ่งต้องอาศัยความเร่งด่วนโดยมิได้ค้ำกำไรจากการบริการ มีวัฒนธรรมองค์กรเหมือนภาคธุรกิจ ที่สามารถใช้ประโยชน์ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีอาจดำเนินการได้ในส่วนราชการซึ่งเป็นองค์การแบบราชการ

1.4) หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ (Service Delivery Unit: SDU) เป็นหน่วยงานให้บริการภายในของระบบราชการ โดยมีลักษณะกึ่งอิสระ แต่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล ยังคงถือเป็นส่วนหนึ่งของกรม และอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม มีเป้าหมายให้บริการหน่วยงานเจ้าสังกัดเป็นหลัก และหากมีกำลังการผลิตส่วนเกินจะให้บริการหน่วยงานอื่นและประชาชนได้ซึ่งทำให้แตกต่างจากรัฐวิสาหกิจที่ได้เป็นนิติบุคคล เช่น โรงงานยาสูบฯ ที่ให้บริการสาธารณะทางอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมแก่ประชาชนเป็นหลัก

2) จัดให้มีระเบียบบริหารงาน หรือที่เรียกว่า ระเบียบบริหารราชการ เพื่อเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของราชการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการที่สำคัญ และใช้เป็นกลไกพื้นฐานในการบริหารราชการ

ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการอื่นๆ เช่น กฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ กฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน เป็นต้น

จากการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารราชการทำให้ทราบว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานราชการหรือส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีแห่งราชอาณาจักรไทย จัดตั้งขึ้นใน พ.ศ. 2541 โดยยกสถานะเปลี่ยนจากกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย เป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่ในบังคับบัญชาของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ในฐานะกำกับดูแล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และมีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติคนปัจจุบันคือ พลตำรวจเอก สุวัฒน์ แจ้งยอดสุข

นอกจากนี้ยังมีโรงพิมพ์ตำรวจซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจที่จัดพิมพ์แบบพิมพ์ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และหนังสือตำราของทางราชการกรมตำรวจทุกชนิด เช่น ข้อบังคับ คำสั่ง แจ้งความ ประกาศสืบจับ และอื่น ๆ เป็นต้น ตลอดจนบางกรณีการจัดพิมพ์เอกสารทางราชการลับและงานเร่งด่วนให้ทัน ความประสงค์ของทางราชการ โดยให้จัดพิมพ์ในราคาเยอ และวัตถุประสงค์อีกประการหนึ่งก็เพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพของพนักงานและคนงานซึ่งส่วนมากเป็นครอบครัวของข้าราชการตำรวจ ซึ่งสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติก็มีส่วนช่วยในการดูแลในการจองห้องประชุม และคอยอำนวยความสะดวกแก่ผู้บังคับบัญชาในการประชุมอีกด้วย

2.1.5 ลักษณะระบบราชการ

สำหรับทฤษฎีที่นำมาใช้ในระบบราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจากการศึกษาพบว่า ตรงกับทฤษฎีระบบราชการในอุดมคติ (Ideal-Type Bureaucracy) ที่นำเสนอโดย แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) นักวิชาการชาวเยอรมันโดยเสนอหลักการในเชิงอุดมคติไว้ว่า หากองค์กรใดมีลักษณะตามทฤษฎีนี้แล้วองค์กรนั้นจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยที่คุณลักษณะของระบบราชการและข้าราชการในอุดมคติ สามารถสรุปได้ดังนี้ (ปกรณ ศิริประกอบ, 2558 : 8-15)

1) คุณลักษณะสำคัญของระบบราชการ

1.1) ยึดหลักอาณาเขตที่เป็นทางการและประจำอยู่กับที่ (Fixed and Official Jurisdictional Area) ดังนั้น จึงมีผลให้โครงสร้างและหน้าที่ขององค์กรในระบบราชการมีลักษณะ

ตายตัวการใช้คำสั่งมีลักษณะตายตัวแน่นอนและถูกจำกัดด้วยกฎระเบียบ เฉพาะบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนจึงสามารถทำงานในระบบได้

1.2) สายลำดับชั้นบังคับบัญชาและอำนาจเป็นไปตามการจำแนกตำแหน่งตามลักษณะตำแหน่ง ซึ่งรวมไปถึงการมีผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา

1.3) การบริหารจัดการในองค์กรต้องใช้เอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรและมีการเก็บรักษาเอกสารเหล่านั้นไว้เป็นอย่างดี ข้าราชการจะต้องแยกชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวออกจากกัน รวมถึงทรัพย์สินส่วนตัวต้องแยกออกจากทรัพย์สินราชการ

1.4) การบริหารจัดการภายในองค์กรราชการนอกจากจะต้องมีความทันสมัยแล้ว ข้าราชการที่ทำงานในองค์กรจะต้องได้รับการฝึกอบรมให้เป็นมืออาชีพในการทำงานด้วย

1.5) ต้องมีข้าราชการทำงานในองค์กรแบบเต็มเวลา ข้าราชการไม่สามารถที่จะมาทำงานแบบไม่เต็มเวลาเหมือนแต่ก่อนได้

1.6) การบริหารจัดการในองค์กรต้องทำตามกฎระเบียบที่เคร่งครัด ข้าราชการในระบบราชการต้องได้รับการเรียนรู้และฝึกฝนจนมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบเป็นอย่างดี

2) คุณลักษณะสำคัญของข้าราชการ

2.1) ต้องผ่านการสอบแข่งขัน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถ เนื่องจากการสอบแข่งขันเป็นวิธีการคัดเลือกที่มีความยุติธรรมมากกว่าการแต่งตั้งคนซึ่งอาจจะไม่มีความสามารถเข้ามาทำงาน ดังนั้น การสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกคนเข้ามาทำงานจึงเป็นไปตามทฤษฎีระบบคุณธรรม (Merit System) ทำให้ข้าราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

2.2) ข้าราชการเป็นตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ที่มีอำนาจสูงกว่า ต่างจากนักการเมืองที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน จึงไม่ถือเป็นข้าราชการ คุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือป้องกันการไล่ออก หรือการโยกย้ายที่เป็นดุลยพินิจส่วนบุคคล

2.3) ตำแหน่งข้าราชการจัดว่าเป็นตำแหน่งที่มีสถานการณืจ้างตลอดชีวิต เพื่อเป็นการประกันที่ว่าข้าราชการจะได้ตั้งอกตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องห่วงเรื่องของแรงกดดันอื่น ๆ

2.4) ข้าราชการจะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนและเมื่อข้าราชการเกษียณอายุก็จะได้รับบำเหน็จบำนาญจากการปฏิบัติงาน

2.5) ข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้าทางอาชีพ กล่าวคือจะอยู่ในสายลำดับขั้นการบังคับบัญชาและจะมีการเลื่อนตำแหน่งจากตำแหน่งที่ต่ำกว่า ความสำคัญน้อยกว่าและเงินเดือนน้อยกว่าไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า สำคัญกว่าและเงินเดือนสูงกว่า

นอกจากระบบราชการตามแนวคิดของเวเบอร์ยังมีแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่นที่กล่าวถึงระบบราชการในอีกมุมมองหนึ่ง โดย Roth, 1965 : 221 ที่วิจารณ์ระบบราชการในอุดมคติของเวเบอร์ว่าอยู่บนฐานของปรัชญาสังคมศาสตร์แบบสัจนิยม (Realism) เพราะการอธิบายระบบราชการในอุดมคติที่เชื่อว่ามีสถานะที่มีเหตุมีผลดำรงอยู่จริง ซึ่งอธิบายผ่านกลไกความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ กฎระเบียบ โครงสร้างการบริหาร การยอมรับทางสังคม พฤติกรรมของคน เป็นต้น ในขณะที่ Rosenbloom and Kravchuk, 2002 : 150 และ Shafriz and Russell, 2005 : 234 (อ้างถึงใน อรุณี สันฐิติวณิชย์, 2559 : 680 - 681) ระบุว่าระบบราชการในอุดมคติของเวเบอร์ ไม่ได้อธิบายความจริงอะไรที่ได้จากการสังเกตการณ์ของเวเบอร์เลย เป็นเพียงการระบุตัวแปรต่าง ๆ ที่ควรจะนำไปสู่สภาพการณ์มีเหตุมีผลที่เรียกว่าระบบราชการเท่านั้น ซึ่งสะท้อนได้จากการที่นักรัฐประศาสนศาสตร์ในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาที่ได้นำระบบราชการในอุดมคติไปปรับกับกลไกการบริหารของประเทศซึ่งสะท้อนกับสำนักคิดแบบสร้างนิยม (Constructivism) ที่เชื่อว่าโลกทางสังคมเกิดจากการสร้างขึ้นของมนุษย์ และความรู้เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงสังคม นอกจากนี้สิ่งที่เวเบอร์พยายามตัดออกไปจากตัวแบบอุดมคตินี้ก็คือ ธรรมชาติของมนุษย์ที่สามารถเรียนรู้และมีอิทธิพลต่อโครงสร้าง ตลอดจนจนสามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างผ่านความสัมพันธ์ในสังคม ทำให้เมื่อนำทฤษฎีนี้มาใช้ในทางปฏิบัติแล้วทำให้เกิดปัญหาอีกหลายประการ

ในมุมมองของ Tompkins, 2005 : 47 (อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา 2547 : 23) นอกจากนี้การที่เวเบอร์ตัดตัวแปรที่ไม่มีเหตุมีผล อันได้แก่ เรื่องการเมือง เรื่องบุคคล และอารมณ์ของมนุษย์ ออกจากระบบราชการในอุดมคติทำให้ภาพของระบบราชการในอุดมคติเป็นเพียงมุมมองด้านโครงสร้างเท่านั้น ซึ่งเวเบอร์เชื่อว่าโครงสร้างเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิด

ของมนุษย์และไม่สามารถมีใครเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบราชการได้จึงทำให้ระบบราชการคงทนถาวร โดยให้เหตุผลว่า ด้วยการมีลำดับชั้นที่กำหนดอำนาจของแต่ละตำแหน่งไว้ชัดเจน จึงไม่มีใครมาทำลายได้ และประชาชนต้องพึ่งพาบริการจากระบบราชการ อีกทั้งตัวข้าราชการเองก็ทำอะไรเกินไปกว่ากฎระเบียบไม่ได้ ผู้นำทางการเมืองก็ต้องอาศัยความรู้ความสามารถของระบบราชการ และไม่มีความสามารถจะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายของระบบราชการได้ เพราะระบบราชการมีลักษณะเป็นทางการเหมือนเครื่องจักรนั่นเอง ข้าราชการจึงทำงานโดยปราศจากอารมณ์ ความรู้สึก ทำให้แยกปัจจัยด้านการเมืองออกจากการบริหารได้

จากการศึกษามุมมองระบบราชการที่แตกต่างกันออกไป ทำให้ทราบว่าความเป็นจริงแล้วโครงสร้างและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่หน่วยงานของรัฐสร้างขึ้นมานั้นไม่สามารถดำเนินการด้วยตัวเองได้ หากแต่ต้องอาศัยมนุษย์หรือข้าราชการเป็นผู้กระทำ การสร้างกฎระเบียบขึ้นมาเป็นตัวอักษรเมื่อนำมาตีความแล้วทุกคนอาจจะรับรู้หรือเข้าใจแตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละบุคคลอาจเกิดมาในสังคมที่แตกต่างกัน การตัดในเรื่องของอารมณ์และความรู้สึกของมนุษย์ออกไปจึงมีอาจอธิบายความหมายของระบบราชการได้ทั้งหมด แต่เป็นเพียงการขยายความให้เข้าใจได้ง่ายมากขึ้นเท่านั้น ตามแนวคิดของ Archer, 1995 (อ้างถึงในอรุณี สันฐิตวิณชย์, 2560 : 685) ได้กล่าวไว้ว่า การที่ระบบราชการในอุดมคติของ Webber สร้างกฎระเบียบที่กำหนดอำนาจ หน้าที่และการบริหารต่าง ๆ อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร แต่มนุษย์ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติตามกฎระเบียบเหล่านั้นก็สามารถทำความเข้าใจและตีความกฎระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษรนั้นแตกต่างกันได้ ยิ่งไปกว่านั้น เมื่อสมาชิกในระบบราชการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดหรือมุมมองต่าง ๆ แม้จะสื่อสารผ่านลำดับชั้นการบังคับบัญชา ก็มีการแลกเปลี่ยนคุณค่าซึ่งกันและกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อีกทั้งเมื่อสมาชิกในระบบราชการอยู่ภายใต้บริบทเดียวกันในระยะเวลาหนึ่งก็จะเกิดการสร้างและยอมรับคุณค่าบางอย่างร่วมกันภายในองค์กร ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นลักษณะนิสัยและบุคลิกเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นจากการรวมกันของสมาชิกในองค์กร

กล่าวโดยสรุปแล้วองค์กรบริหารแบบราชการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เมื่อนำมารวมกันแล้ว หมายถึง กระบวนการทำงานตั้งแต่การวางแผน การจัดการองค์กร การสั่งการ และการควบคุมของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปเป็นกลุ่มหรือหน่วยงานครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายตุลาการที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการซึ่งร่วมกันกำหนดนโยบายสาธารณะ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้คนในสังคมตั้งแต่เกิดจนตาย ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อาทิ กิจกรรมด้านสาธารณสุข การท่องเที่ยวและกีฬา เป็นต้น และการบริหาร

ราชการยังมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นกลไกหลักที่ในการนำไปพัฒนาประเทศ รวมถึงการก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร เพราะกลไกต่าง ๆ จะต้องใช้เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยพบว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรที่เป็นระบบราชการซึ่งมีวิสัยทัศน์หลักในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร เพื่อใช้ยึดมั่นในองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ กล่าวคือ “เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา” และเป็นหน่วยงานราชการที่จำเป็นต้องใช้อำนาจการปกครองเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง อีกทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้ นอกจากนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติยังมีส่วนในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ซึ่งเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติรับนำยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว มาสร้างเป็นแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อนำมาปรับใช้กับหน่วยงานในสังกัดอีกด้วย

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นพบว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรที่อยู่ในระบบราชการในการบริหารการปฏิบัติงานนั้นจะมีหน่วยงานย่อยในการนำนโยบายหลักขององค์กรมาใช้ ซึ่งสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่รับนโยบายดังกล่าว มาปรับใช้ในหน่วยงาน โดยจากการศึกษาทฤษฎีระบบราชการในอุดมคติที่นำเสนอโดย แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ทำให้ทราบว่าสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ มีลักษณะเป็นระบบราชการอย่างแท้จริง เพราะในหน่วยงานมีการแบ่งสายลำดับชั้นบังคับบัญชาตามโครงสร้างอย่างชัดเจน กล่าวคือ สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเป็นกองบังคับการ หัวหน้าหน่วยจึงมีตำแหน่งสูงสุดอยู่ที่ ผู้บังคับการ และลดหลั่นมาตามตำแหน่ง จนถึงผู้บังคับหมู่ และยังมีการใช้เอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่าการใช้เทคโนโลยีในการเก็บเอกสาร อีกทั้งในการบริหารการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการวางแผน ให้เป็นไปตามกฎระเบียบโดยเคร่งครัด เนื่องจากสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่หลักในการอำนวยความสะดวกให้กับผู้บังคับบัญชาระดับผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

นอกจากนี้สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติจะมีลักษณะเป็นระบบราชการที่มีโครงสร้างชัดเจนเพื่อกำหนดพฤติกรรมของคนในหน่วยงาน ซึ่งมีทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเหมือนกับทฤษฎีระบบราชการในอุดมคติของเวเบอร์แล้ว ยังมีมุมมองที่แตกต่างออกไป คือเมื่อมี

กิจกรรมหรือพิธีการเกิดขึ้นในหน่วยงานให้ข้าราชการตำรวจทุกคนได้ปฏิบัติร่วมกันแล้ว อำนาจที่โครงสร้างกำหนดให้ตามตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งนั่นเอง ผู้บังคับบัญชาอาจใช้อำนาจของตำแหน่งเพื่อสั่งการและควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามความต้องการของตนเองได้ ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติก็ได้ เช่น ข้าราชการตำรวจที่อยู่ในตำแหน่งหนึ่งอาจจะปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลาย ไม่ได้จำเป็นต้องปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างเท่านั้น จึงเป็นข้อสรุปได้ว่า ในอีกมุมมองหนึ่งระบบราชการก็ไม่ได้เป็นไปตามโครงสร้างที่วางไว้เท่านั้น แต่ยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมอีกด้วย

2.2 แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

ศัลยพงศ์ จันทรกระจาย (2551 : 6) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมเป็นแบบแผนประเพณีที่ยึดถือปฏิบัติของคนในชุมชนหรือกลุ่มคนในองค์กรต่าง ๆ วัฒนธรรมองค์การ จึงเป็นเสมือนวิถีชีวิตของกลุ่มคนในชุมชนหรือองค์กรนั้น ๆ ตั้งแต่องค์การเล็กจนถึงระดับประเทศ ที่ประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมาอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มนั้น ๆ องค์กรแต่ละแห่งที่มีวิถีคิดหรือแนวทางในการดำเนินกิจกรรมที่แตกต่างกัน ย่อมแสดงให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

ในการสร้างวัฒนธรรมองค์การจะต้องทำแบบ Top-Down จากผู้บริหารระดับสูงไปยังระดับกลาง ระดับล่าง และพนักงาน โดยผู้บริหารระดับสูงจะต้องปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่าง (role mode) โดยประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่ต้องการสร้างขึ้น เพราะว่าวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนในองค์กรและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การที่ดีจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้องค์กรดำเนินกิจการไปได้อย่างราบรื่น จึงจะเห็นได้ว่าหน่วยงานที่มีวัฒนธรรมองค์การที่ดี แทบจะไม่มี ความจำเป็นที่จะต้องใช้กฎหรือระเบียบอะไรมากมาย ทั้งนี้เพราะทุกคนรู้ว่าตนควรจะทำเป็นประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร อีกทั้งหากองค์กรมีวัฒนธรรมแข็งและไม่ยืดหยุ่นจะทำให้วัฒนธรรมเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้น

2.2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

ฮอบสตีด (Hobstede, 1980) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผน ความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์กรซึ่งมีผลทำให้สมาชิกขององค์กรนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกขององค์กรอื่น

โรบบินส์ (Robbins, 1994 : 467) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง ระบบของ ความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์กร ทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์กรหนึ่งออกจากองค์กรอื่น ๆ ได้

สมยศ นาวิการ (2536 : 124) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กร เนื่องจากองค์กรจะสร้าง วัฒนธรรมที่พิเศษของพวกเขาเองขึ้นมาแม้แต่องค์กรภายในอุตสาหกรรมเดียวกันจะแสดงวิถีทาง ของการดำเนินงานที่แตกต่างกันวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อบริษัทเพื่อที่จะเผชิญกับการคุกคามทางการ แข่งขัน หรือการรับเอาการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมสามารถนำบริษัทไปสู่การชะงักงันและ ความล้มเหลวในที่สุด หัวใจสำคัญของวัฒนธรรมถือว่าเป็นวิถีชีวิตขององค์กร

นอกจากนี้สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540: 11) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่ง ต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร คือพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร

ดังนั้นสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนทางความคิดอันประกอบด้วยข้อสมมติ พื้นฐาน ค่านิยม ความเชื่อ การรับรู้ สิ่งประดิษฐ์ ที่ผู้คนในองค์กรร่วมกันยึดปฏิบัติอย่างมีความเป็น เอกลักษณะเฉพาะและถ่ายทอดต่อกับสมาชิกใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแสดงออก ของพฤติกรรม นอกจากนี้วัฒนธรรมยังทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนผ่านบทบาทหน้าที่เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของผู้คนในองค์กร สำหรับสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาตินั้นก็หน่วยงานหนึ่งที่มี วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติร่วมกันหรือปฏิบัติต่อกันมา มุ่งเน้นในเรื่องของการดูแลอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีการทำงานลักษณะเชิงรุก และมีความคิดหรือกระบวนทัศน์ ที่สร้างสรรค์ส่งต่อรุ่นสู่รุ่น นอกจากนี้ยังมีโครงสร้างองค์กรที่ยึดเรื่องของลำดับชั้นยศ ตำแหน่ง และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจะต้องเคารพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรอยู่เสมอ ขณะเดียวกันก็ยังมีวัฒนธรรมการทำงานอย่างเป็นลำดับชั้นตอนเห็นได้จากการตรวจร่างหนังสือต่าง ๆ

ก่อนเสนอผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการตรวจงานผ่านลำดับขั้นที่ละชั้นยศก่อน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่าทุกองค์กรย่อมมีวัฒนธรรมองค์กรของตนเพื่อยึดถือปฏิบัติ ประพฤติจนเป็นแบบแผนร่วมกันตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

2.2.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

มัทณี บุญประเสริฐ (2557: 8-9) กล่าวว่าว่าวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย สิ่งที่เป็นนามธรรม (Intangible Phenomena) ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติ การรับรู้ ปทัสถาน และแบบแผนของพฤติกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็น (Unseen) หรือไม่สามารถสังเกตได้ (Unobeservable) แต่แสดงออกมาเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ที่สามารถมองเห็นและสังเกตได้ (Schien, 1992: 12) ที่พบเห็นทั่วไปในองค์การ โดยกลุ่มพนักงานเรียนรู้ร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา ใช้การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกและสร้างความร่วมมือภายในองค์การ เมื่อองค์การนำแบบแผนนี้ไปใช้สำหรับแก้ปัญหาได้แล้ว ยังถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ขององค์การ เพื่อให้สามารถคิดและแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องดังที่พนักงานได้ปฏิบัติกันมา และทำให้มองเห็นแนวทางที่ทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย (Robbins & DeCenzo, 2004: 159)

เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การมีขอบเขตที่กว้างและมีลักษณะคล้าย ๆ ภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) คือมีส่วนที่อยู่ข้างบนน้ำส่วนหนึ่ง และอยู่ใต้น้ำอีกส่วนหนึ่ง จึงอาจแบ่งวัฒนธรรมออกได้เป็น 2 ส่วนคือ

1) ส่วนที่มองเห็นได้ (Visible) จะเป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การสร้างหรือประดิษฐ์ขึ้นมา เช่น สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ (Artifacts) อาทิเช่น รูปปั้นของผู้ก่อตั้งกิจการ และถาวรวัตถุต่าง ๆ เช่น โคมของธรรมศาสตร์ หรือการตกแต่งอาคารสถานที่ ป้าย สัญลักษณ์ คำขวัญ (Slogan) และพิธีกรรมต่าง ๆ และการแต่งกาย เป็นต้น

2) ส่วนที่อยู่ลึกลงไปจะมองไม่เห็น (Invisible) แต่เป็นสิ่งที่สมาชิกรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น ค่านิยมขององค์การที่สมาชิกรับรู้ เช่น ค่านิยมของ Mcdonald ที่เน้น คุณภาพ บริการความสะอาด และคุณค่าของสินค้าและบริการ หรือความมุ่งมั่น คุณค่าและความเชื่อของบริษัทหรือองค์การ

นอกจากนี้ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (2557,ออนไลน์) กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรว่าไม่สามารถที่จะกำหนดเป็นรูปแบบที่ชัดเจนได้ เนื่องจากในแต่ละองค์กรก็จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับรูปแบบการดำเนินธุรกิจ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร รวมไปถึง

ลักษณะขององค์กรนั้น ๆ แต่หากพูดถึงภาพกว้าง ๆ โดยทั่วไปแล้วจะมีองค์ประกอบหลัก ๆ ของวัฒนธรรมองค์กรที่ค่อนข้างจะเป็นสากล และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับแทบทุกองค์กร ดังต่อไปนี้

1) คุณค่าในองค์กร (Core Value) เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรเลยก็ว่าได้ คุณค่าองค์กรนั้นอาจเป็นแก่นวิธีคิด ความเชื่อ หรือหลักการสำคัญที่กำหนดขึ้นมาโดยองค์กรให้ทุกคนยึดถือเป็นหลักสำคัญ อาจจะเริ่มจากถามก่อนว่าองค์กรเราให้น้ำหนักความสำคัญเรื่องอะไร เป็นเรื่องใหญ่ เช่น เน้นเรื่องความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า เน้นเรื่องความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยี หรือเน้นการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ก้าวหน้าเร็วกว่าคนอื่นตลอดเวลา เป็นต้น และให้นำหลักคตินี้มาประยุกต์และปรับใช้ในทุก ๆ เรื่องในการทำงานและการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ

2) สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานทุกฝ่าย สามารถทำได้โดยการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น สันทนาการ การแข่งกีฬาภายในองค์กร รวมไปถึงการออกจัดกิจกรรมนอกสถานที่ขององค์กร เพื่อให้การทำงานและการใช้ชีวิตในที่ทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันอยู่บ่อยครั้ง เพื่อให้คนในองค์กรเกิดความสนิทสนมกันมากขึ้น โดยกิจกรรมที่ว่าอาจไม่ใช่แค่ตัวพนักงานแต่รวมถึงคนในครอบครัวของพนักงานแต่ละคนให้เข้ามามีส่วนร่วมอีกด้วย

3) ชื่นชมคนทำดีและกำลังใจถือเป็นแรงผลักดันให้คนที่ตั้งใจทำงานเดินหน้าต่อไปโดยไม่ย่อท้อ ควรหมั่นสังเกตบ่อย ๆ ว่ามีใครในองค์กรที่ทำงานได้ดี ซึ่งเพียงแค่คำชมหรือของรางวัลเล็กๆ น้อยๆ ก็ถือเป็นกำลังใจที่สามารถทำให้พวกเขาพยายามให้ดีขึ้นต่อไปได้อีกในครั้งต่อ ๆ ไป โดยการประกวดพนักงานดีเด่นประจำเดือนหรือประจำปี ก็เป็นอีกวิธีที่ช่วยกระตุ้นให้คนในองค์กรพยายามทำงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

4) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชนเป็นกุญแจสำคัญขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ คือการเชื่อมโยงกับชุมชนและตอบแทนบางสิ่งคืนให้กับสังคมบ้าง เช่น การจัดกิจกรรมทางการกุศล เช่น บริจาคเลือด หรือถ้าเกิดเหตุการณ์ภัยธรรมชาติต่าง ๆ ก็เข้าไปให้ความช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้นอกจากจะสร้างความประทับใจและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชนแล้ว ยังทำให้พนักงานในองค์กรของเราภูมิใจที่ได้ทำอะไรเพื่อชุมชนด้วย

5) เอาใจใส่พนักงาน เป็นปัจจัยหนึ่งของความภาคภูมิใจของพนักงานขึ้นอยู่กับเอาใจใส่ของหัวหน้า มีหลากหลายวิธีที่เราสามารถแสดงให้เห็นว่าพวกเขาสำคัญต่อองค์กรของเราขนาดไหน การทำบันทึกเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ของพนักงานแต่ละคนไว้ในระบบ อย่างเช่น วันเกิด วันแต่งงาน วันรับปริญญาหรือวันสำคัญอื่น ๆ ในชีวิต เพื่อแสดงความยินดี หรือจัดกิจกรรมฉลองเล็ก ๆ น้อยๆ ให้กับพนักงานเหล่านั้น ซึ่งการเอาใจใส่นั้นไม่สำคัญว่าใครจะอยู่ตำแหน่งไหน ไม่ว่าจะสูงกว่าหรือต่ำกว่า ก็ควรทำความรู้จักกับคนอื่น ๆ ในทุก ๆ ระดับขององค์กร และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคน อย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้

6) ส่งเสริมการเรียนรู้พนักงานทุกคนไม่ว่าจะตำแหน่งไหน ๆ ก็ต้องการความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ซึ่งการที่จะเติบโตขึ้นไปได้ต้องอาศัยการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอยู่เสมอ องค์กรที่แข็งแกร่งจึงควรสนับสนุนการอำนวยความสะดวกในการพัฒนา ตัวเองให้พนักงาน เพื่อช่วยผลักดันให้พนักงานกระตือรือร้นที่จะเพิ่มศักยภาพของตัวเองให้มากขึ้น

7) สร้างความต่อเนื่องไม่ว่าองค์กรเราจะมีโครงการอะไร สิ่งสำคัญที่ควรทำคือสร้างความต่อเนื่องให้กับโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขึ้นมา เพราะการทำแบบ ฉาบฉวยมักจะไม่ได้เกิดประโยชน์ใด ๆ ตามมา เช่น การจัดชมรมต่าง ๆ ก็ต้องมีการบ่อนกิจกรรมและมีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความน่าสนใจของกิจกรรม และดึงดูดให้คนเข้าร่วมอยู่ ตลอดเวลา

8) รับรู้ประวัติความเป็นมาถ้าพนักงานได้รับรู้ว่าองค์กรเกิดขึ้นมาด้วยอุดมการณ์ ความตั้งใจแบบไหน ต้องผ่านอะไรมาและสร้างชื่อเสียงอะไรมาบ้าง พวกเขาคงภูมิใจไม่น้อยที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์กร นอกจากนี้ประวัติความเป็นมาจะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจ ในวัฒนธรรมและแนวทางการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรมากขึ้น เพื่อให้เดินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขึ้น ในองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้เราเริ่มได้โดยการแบ่งเวลาส่วนหนึ่งวันปฐมนิเทศเพื่อให้พวกเขารับรู้เลยว่า กำลังเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของอะไรอยู่

จากการศึกษาองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การทำสรุปได้ว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีทั้งสิ่งที่เป็นนามธรรมไม่สามารถจับต้องได้ ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ การรับรู้ของข้าราชการตำรวจ เช่น การรักษาความลับของทางราชการและความลับที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยที่ไม่ต้องบอกให้ รักษาความลับแต่ก็เป็นที่ยอมรับกัน นอกจากนี้ยังต้องมีจิตสำนึกดี ซื่อสัตย์ สุจริต การยืนหยัดทำในสิ่งที่ ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย เป็นต้น สำหรับสิ่งที่มองเห็นได้นั้นเด่นชัดว่าบุคคลที่เป็นข้าราชการ

ตำราวจคือ เครื่องแบบตำราวจและทรงผม ซึ่งไม่ว่าตำราวจอยู่ในหรือนอกเครื่องแบบก็มักจะมีสัญลักษณ์ที่บ่งบอกว่าบุคคลผู้นี้เป็นตำราวจ เมื่อศึกษาองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การจึงทำให้ทราบว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ทุกคนสร้างขึ้นเพื่อใช้ร่วมกันเป็นแบบแผน และปฏิบัติร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็ นพฤติกรรม การแสดงออกหรือไม่แสดงออก ทุกองค์การย่อมมีวัฒนธรรมเป็นสัญลักษณ์เสมอ

2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

2.3.1 ความหมายของการรับรู้

ความหมายของการรับรู้ นั้น ได้มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและความหมายไว้ซึ่งแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ เนื่องจากประสบการณ์และการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ความหมายของการรับรู้แตกต่างกันไป จึงพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 73) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความรู้สึกประทับใจของตนเองเพื่อให้ได้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม แต่อย่างไรก็ตามการรับรู้ของคน ๆ หนึ่งสามารถตีความแตกต่างจากความเป็นจริงได้อย่างมาก

นันท์สภรณ์ อภิศักดิ์กุล (2548: 11) ได้สรุปการรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลจัดระเบียบและตีความจากสิ่งเร้าต่าง ๆ หรือสิ่งแวดล้อมที่เข้ามาโดยผ่านประสาทสัมผัสต่าง ๆ ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ โดยอาศัยประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล

ลักขณา สรีวัฒน์ (2549 : 4) ได้ให้ความหมายการรับรู้ไว้ว่า การเกิดสัมผัสอย่างมีความหมาย และเป็นประสาทสัมผัสเกิดการสัมผัสขึ้น และตีความหมายแห่งการสัมผัสได้รับออกมาเป็นหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายอันเป็นสิ่งที่รู้จักและเข้าใจกัน และในการแปลความหมายของการสัมผัสนั้นจำเป็นที่อินทรีย์จะต้องใช้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิม ดังนั้น หากคนเราไม่มีความรู้เดิมหรือสิ่งนั้น ๆ ไปก็จะมีไม่มีการรับรู้ในสิ่งนั้น ๆ ตาจะเกิดเฉพาะการสัมผัสกับสิ่งเร้านั้น

จากการศึกษาความหมายสรุปได้ว่า การรับรู้หมายถึง กระบวนการจัดรวบรวม ตีความสิ่งต่าง ๆ ในสิ่งที่ได้สัมผัสจากประสบการณ์ ซึ่งอาจตีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

2.3.2 ความหมายของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

ตติยา ผาสุข (2559: 10) ได้ให้นิยามของคำว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (Perception of Organizational Culture) หมายถึง รูปแบบของความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่เกิดจากการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกันของสมาชิกเกิดเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในการอยู่ร่วมกัน โดยจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ และจะถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น

วรางคณา เอกอัจฉริยา และ ทิพทินนา สมุทรานนท์ (2558: 79) ได้ให้ความหมายของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นแล้วเกิดการแปลความหมายโดยอาศัยความเชื่อ ค่านิยมและประเพณี ที่บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การยอมรับและปฏิบัติร่วมกัน และใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกขององค์การซึ่งส่งผลให้สามารถแยกแยะองค์การหนึ่ง ออกจากอีกองค์การหนึ่ง

กล่าวโดยสรุปแล้ว การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กระบวนการจัดรวบรวมตีความสิ่งต่าง ๆ ในสิ่งที่ได้สัมผัสจากประสบการณ์ อาจตีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ซึ่งการรับรู้ที่มีต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกแต่ละคนที่พึงมีต่อองค์การ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องของความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของคนส่วนใหญ่ในองค์การ จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษารับรู้วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติว่าอยู่ระดับใดโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่จะได้ศึกษาในหัวข้อต่อไปนี้

2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

แนวคิดของ Cooke & Szumal, 2000 : 146-149 (อ้างถึงใน ศรีสกุล เจริญศรี, 2558 : 76) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรอย่างกว้าง ๆ ออกเป็น 3 ประเภทโดยใช้บรรทัดฐานความเชื่อหลักของสมาชิกในกลุ่มเป็นเกณฑ์การแบ่งวัฒนธรรมแต่ละแบบสมาชิกในกลุ่มหรือองค์การจะมีความคิดความเชื่อที่เป็นอย่างเดียวกันหรือคล้าย ๆ กัน และใช้เป็นบรรทัดฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในองค์การ เช่น เมื่อเผชิญกับปัญหาในองค์การ การปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและลูกน้อง การทำงานล่วงเวลา หรือการรักษาระเบียบวินัย วัฒนธรรมองค์กรที่ Cooke & Szumal ได้แบ่งไว้ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง วัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง ดังมีลักษณะพฤติกรรมเด่น ๆ ดังนี้

1) วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (Constructive Culture) ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมให้สมาชิกร่วมกันทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ขณะเดียวกันสมาชิกก็ได้เรียนรู้และมีการพัฒนา วัฒนธรรมแบบนี้สัมพันธ์กับค่านิยมด้านการมุ่งความสำเร็จ การประจักษ์ในตนมนุษยนิยม และการมุ่งความสัมพันธ์

2) วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง (Passive-Defensive Culture) หมายถึง องค์การที่สมาชิกมีความเชื่อว่า การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นต้องระวังอย่าแสดงออกไปในทางที่เป็นภัยต่อความมั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองค่านิยมที่ยึดถือ ได้แก่ การคล้อยตาม การยอมรับอย่างง่าย ๆ โดยไม่ต้องคำถาม การทำสิ่งต่างๆ ตามแบบที่เคยทำกันมา การฟังฟังผู้อื่น หรือการดูคนอื่นว่าทำอย่างไรก่อนแล้วค่อยทำตาม และพฤติกรรมหลีกเลี่ยงปัญหา

3) วัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง (Aggressive-Defensive Culture) หมายถึง องค์การที่สมาชิกมักแสดงออกถึงพฤติกรรมอย่างชัดเจนในการปกป้องสถานภาพและความมั่นคงในงานของตน ค่านิยมของสมาชิกในองค์การแบบนี้ ได้แก่ การแสวงหาอำนาจ การแข่งขัน การเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้อื่นที่มีความคิดเห็นแตกต่าง และการทำงานที่เน้นความสมบูรณ์แบบ

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการที่แบ่งวัฒนธรรมองค์การ ด้วยเกณฑ์ด้านอื่น ๆ อีกมากมาย อาทิ แนวคิดของ ไชน์ (Schein, 1992 : 98-243) ได้แยกวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะแตกต่างกันไว้ 4 ประเภท ได้แก่

1) วัฒนธรรมมุ่งอำนาจ (Power culture) คือ แบบแผนที่คนในองค์การเรียนรู้ว่าผู้ที่มีความสามารถเท่านั้นที่จะสามารถเป็นผู้นำได้ และบุคคลในองค์การจะได้รับการจูงใจโดยการให้รางวัลและการลงโทษ

2) วัฒนธรรมมุ่งบทบาท (Role culture) คือ มีการระบุบทบาทและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน และสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกัน สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวัฒนธรรมนี้ คือการออกคำสั่ง ความมีเหตุมีผล การแต่งตั้งตัวแทน การแนวโน้มที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

3) วัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ (Achievement culture) คือ แบบแผนความคิดพื้นฐานที่ทำให้คนในองค์การมีความตั้งใจ มีแรงจูงใจ ที่จะผลักดันให้บุคคลทำในสิ่งที่ต้องการทำได้ และมีความกระตือรือร้น และตั้งเป้าหมายในการทำงานให้สูงขึ้น

4) วัฒนธรรมมุ่งการสนับสนุน (Support culture) คือ แบบแผนของความคิดพื้นฐานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้มีการตอบแทนกัน มีความไว้วางใจกันและมีความสนใจในเรื่องสวัสดิภาพของผู้อื่น สมาชิกจะใช้เวลาลงมือ หรือความชื่นชอบส่วนตัวในการตัดสินใจเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

การศึกษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมของประเทศและองค์การถูกค้นพบโดยศาสตราจารย์ฮอฟสตีต (Greet Hofstede) ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากพนักงาน 70 ประเทศทั่วโลกในปี ค.ศ. 1967-1973 เพื่อศึกษาจากความแตกต่างของวัฒนธรรมทั่วโลกโดยใช้แบบสำรวจค่านิยมทางวัฒนธรรม (Values Survey Module) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาแบ่งลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่สะท้อนมาจากความคิดเห็นในการทำงานจากองค์การที่มีวัฒนธรรมในแต่ละประเทศที่แตกต่างกัน (อ้างถึงใน นิสิตมโนตั้งวรพันธุ์, 2553 : 31-36) แล้วนำมาพัฒนาเป็นทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรมของฮอฟสตีต โดยฮอฟสตีตอธิบายว่าวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันส่งผลให้รูปแบบความคิด ทักษะคิด ตลอดจนพฤติกรรมของมนุษย์มีความแตกต่างกัน (Hofstede et. al., 2010) ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลกเพื่อใช้ศึกษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมสำหรับการวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์ทั้งในด้านจิตวิทยา สังคมวิทยาการตลาด และการจัดการ นอกจากนี้ Soares et al., 2007 (อ้างถึงใน สุธีรา เดชนครินทร์ และ สุธินี ฤกษ์ขำ, 2558 : 206) ที่ได้กล่าวไว้ในบทความวิชาการ เรื่อง ผลกระทบของมิติวัฒนธรรมที่มีต่อระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง การบูรณาการทบทวนวรรณกรรมว่ามิติทางวัฒนธรรมของฮอฟสตีต มีดังนี้

1) มิติวัฒนธรรมด้านระยะทางอำนาจ (Power Distance) หมายถึง ขอบเขตระยะทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันของกลุ่มในสังคม มิติในด้านระยะทางอำนาจอธิบายได้จากสถานภาพของสมาชิก การได้รับความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน การเรียกสรรพนามตามชั้นยศ ค่านิยมพฤติกรรม ลักษณะของผู้นำ ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านอำนาจหน้าที่การจัดรูปแบบ การกระจายอำนาจ การปกครอง การตัดสินใจ การได้รับการยกย่องทางสังคมสิทธิพิเศษ เป็นต้น

2) มิติวัฒนธรรมด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) หมายถึง ลักษณะการที่ระดับของสมาชิกในวัฒนธรรมหนึ่ง รู้สึกถูกคุกคามจากสถานการณ์ที่ไม่รู้หรือมีความไม่แน่นอน ส่อให้เกิดพฤติกรรมของการลดหรือหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนดังกล่าว โดยสะท้อนออกมาในรูปแบบของการตัดสินใจ สังคมที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนนั้น จะมีโครงสร้างความสัมพันธ์ที่ไม่สลับซับซ้อน มีการสนับสนุนให้ผู้นำตัดสินใจในลักษณะที่กล้าเผชิญกับความเสี่ยง

มีการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความคิดสร้างสรรค์สูง ไม่ชอบกฎระเบียบที่เป็นทางการ จะบังคับใช้เฉพาะในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น มีความวิตกกังวล คนในกลุ่มจะทำงานหนักต่อเมื่อมีความต้องการจะทำได้เกิดจากแรงขับภายในที่จะทำกิจกรรมนั้น ชอบการผ่อนคลายและเป็นผู้กำหนดกรอบเวลาในการทำงานเอง

3) มิติวัฒนธรรมด้านปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) ความหมายแยกกัน คือ ปัจเจกนิยม หมายถึง สังคมที่ความผูกพันระหว่างบุคคลอย่างหลวม มีการให้ความสำคัญกับตนเองหรือครอบครัวเป็นอันดับแรก มีความเป็นตัวของตัวเองในทางความคิดและการกระทำมากกว่าความสนใจต่อกลุ่มผลประโยชน์ของแต่ละคนจะอยู่เหนือผลประโยชน์ของกลุ่ม สังคมแบบกลุ่มนิยม หมายถึง สังคมที่คนจะมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น ให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อกัน ให้การดูแลคุ้มครองซึ่งกันและกัน

4) มิติวัฒนธรรมด้านบทบาทชายและบทบาทหญิง (Masculinity and Femininity) ด้านนี้ไม่ได้มีความหมายตรงกับคำศัพท์แต่มีความหมายแฝงที่เป็นการอธิบายถึงการแสดงพฤติกรรมตามบทบาททางเพศในสังคม นั่นคือผู้ชายสามารถมีพฤติกรรม หรือรับบทบาทหน้าที่ของของเพศหญิงได้และในทำนองเดียวกันผู้หญิงก็สามารถมีพฤติกรรมของเพศชาย รับบทบาทหน้าที่ของเพศชายในบางเรื่องได้เหมือนกัน มิติวัฒนธรรมด้านบทบาทความเป็นชายและด้านบทบาทความเป็นหญิงสูง สังคมมีความคาดหวังบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างระหว่างเพศหญิงและชายต่างกัน ผู้ชายต้องออกไปหาอาหาร ล่าสัตว์สร้างบ้านเรือน เป็นทหาร สังคมจึงสรุปและคาดหวังว่าผู้ชายต้องเข้มแข็ง บึกบึน กล้าแสดงออก ส่วนผู้หญิงมีบทบาทในการดูแลบ้าน ครอบครัวยุติธรรมและเรื่องทั่วไป ผู้หญิงจึงอ่อนแอกว่า

นอกจากนี้ ยิ่งยศ สุวรรณปิณฑะ (2551: 21) องค์กรที่มีลักษณะความเป็นเพศชายสูงจะเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญของสิ่งที่ได้รับตอบแทน (earning) การได้รับการยอมรับ (recognition) ความก้าวหน้า (advancement) และความท้าทาย (challenge) ผู้บริหารจะมีลักษณะที่กล้าตัดสินใจ การทำงานมีรูปแบบที่ก้าวร้าว รวดเร็ว ผู้หญิงมีโอกาสน้อยที่จะได้รับตำแหน่งบริหารระดับสูง ค่านิยมในเรื่องของความสำเร็จ คือ ความมั่งคั่ง (wealth) และการได้รับการยอมรับ (recognition) ในขณะที่ยังคงมีลักษณะความเป็นเพศหญิงสูงจะมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ค่อนข้างเป็นมิตร มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานสูง ค่านิยมในเรื่องความสำเร็จ คือ คุณภาพชีวิตที่ดีทั้งที่บ้านและที่ทำงาน ดังนั้น องค์กรที่มีลักษณะความเป็นหญิงสูงจึงมีความเครียดในการทำงานต่ำและให้เสรีภาพแก่พนักงานสูง

ต่อมาภายหลัง Michael Bond นักจิตวิทยาข้ามวัฒนธรรม และนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยในฮ่องกงและไต้หวัน ได้นำประสบการณ์ทำงานกับวัฒนธรรมจีนมาพัฒนาเครื่องมือชื่อว่า Chinese Values Survey (CVS) เพื่อค้นหามิติทางวัฒนธรรมเพิ่มเติมจากแนวคิดของ Hofstede มิติดังกล่าวเกี่ยวข้องกับคำสอนของขงจื้อ (Confucian Dynamics) ซึ่งให้ความสำคัญต่อการเคารพผู้อาวุโส และเชื่อฟังผู้รู้ ความบากบั่น ความมั่งคั่ง และการมีเหตุผลต่อความผิดหวัง วัตถุประสงค์ของการศึกษาดังกล่าวคือ เพื่อศึกษาความเชื่อและค่านิยมของชาวจีนต่อคำสอนของขงจื้อ ซึ่งสะท้อนถึงความคิดและการกระทำ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์กับประเทศกลุ่มวัฒนธรรมจีน ได้แก่ ฮ่องกง ไต้หวัน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และสิงคโปร์ มิติดังกล่าวเป็นการแสดงนัยความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมตะวันออกกับวัฒนธรรมตะวันตก โดยเรียกมิตินี้ว่า “การกำหนดแผนระยะสั้น-ระยะยาวในอนาคต (long-versus short-term orientation: LTO)” และต่อมา Hofstede จึงได้นำแนวคิดนี้เพิ่มเติมในกรอบการศึกษามิติทางวัฒนธรรมของตน (Hofstede, 2005)

5) มิติการกำหนดแผนระยะสั้น-ระยะยาวในอนาคต หรือ Long-term Orientation Index (LTO) ความสำคัญของมิตินี้คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างของผู้คนในวัฒนธรรมตะวันตกและวัฒนธรรมตะวันออกต่อการกำหนดแผนในอนาคต ผลการศึกษาพบว่า ผู้คนที่มาจากสังคมที่ให้คุณค่าต่อการกำหนดแผนระยะยาวในอนาคต ส่วนใหญ่อยู่ในเอเชีย (จีน ฮ่องกง อินเดีย เกาหลีใต้ ไต้หวัน เวียดนาม) จะมองอดีตและพุ่งเป้าไปสู่อนาคตของตนเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย ด้วยความอดทน บากบั่น อุตสาหะ ทำงานหนัก เพียรพยายาม และใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัด ขณะที่ผู้คนที่มาจากสังคมที่กำหนดแผนระยะสั้นในอนาคต (ออสเตรเลีย ฝรั่งเศส แคนาดา สวีเดน สเปน) จะมุ่งประเด็นหรือให้ความสำคัญกับชีวิตในปัจจุบันมากกว่า

นอกจากนี้แล้ว Hofstede, 1997 : 7-9 (อ้างถึงใน ศรีสกุล เจริญศรี, 2558 : 78) ยังได้กล่าวถึงว่า ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 ชั้น ได้แก่

1) ชั้นเปลือกนอก ได้แก่ การกระทำ และสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ตลอดจนสัญลักษณ์หรือคำพูดที่ใช้ ซึ่งเป็นที่เข้าใจกันเองในหมู่สมาชิกองค์กร

2) ได้แก่ วีรบุรุษ (Heros) หรือบุคคลที่สมาชิกในองค์กรให้การเคารพยกย่องและยึดถือเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติ เช่น การตรงต่อเวลา การแต่งกาย ความขยันอดทน เป็นต้น

3) ธรรมเนียมการปฏิบัติ (Rituals) ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่สมาชิกในองค์กรแสดงออกร่วมกันเป็นส่วนของการควบคุมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในองค์กร เช่น การแสดงความเคารพผู้อาวุโส การประกอบพิธีกรรมทางศาสนา การจัดพิธีการฉลองในวาระต่าง ๆ เป็นต้น

4) ค่านิยม ได้แก่ สิ่งที่สมาชิกในองค์กรยึดถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ และใช้ในการประเมินค่าว่าพฤติกรรมใดเป็นสิ่งดีและไม่ดี ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ ค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่อยู่ลึกที่สุด เป็นเรื่องของความคิดและจิตใจ

จากแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ Cooke & Szumal, ไชน์ และ ทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรมของเกอฮาร์ท ฮอฟสตัดต์ (Hofstede, 1984) นักวิจัยชาวเนเธอร์แลนด์ ยังมีแนวคิดของ Daft (1998: 369) ที่มีความเห็นว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกมีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ภายในองค์กรหนึ่ง ๆ อาจมีวัฒนธรรมย่อยที่แตกต่างกันได้ แต่วัฒนธรรมที่เป็นแก่นหลักจะเหมือนกัน เพราะอยู่ภายใต้ต้องการเดียวกัน วัฒนธรรมแก่นนี้ คือสิ่งที่ช่วยยึดเหนี่ยวและส่งเสริมให้องค์การไปสู่ความสำเร็จ เช่น ธุรกิจเกี่ยวกับบริการ ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด องค์กรจะต้องสร้างวัฒนธรรมให้บริการอย่างเป็นเลิศ ถ้าองค์กรมีชื่อเสียงเพราะผลผลิตสินค้าที่มีคุณภาพเยี่ยมยอดกว่าคู่แข่ง ความถูกต้องเที่ยงตรงจะต้องเป็นค่านิยมหลักของหน่วยงาน เป็นต้น ต่อมา แนวคิดของ Daft, 2001 : 319-321 (อ้างถึงใน วรารุณ อักษรนิยา, 2557 : 18-19) ถึงได้จัดประเภทของวัฒนธรรมองค์กรโดยพิจารณาความเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและยุทธศาสตร์ขององค์กร เป็น 4 แบบ ดังนี้

1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) ผู้นำมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง เช่น เศรษฐกิจ เทคโนโลยี เป็นองค์กรที่มีการแข่งขัน บุคลากรในองค์กรได้รับความอิสระในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่และเน้นการให้รางวัลแก่ผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ

2) วัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ (Mission Culture) มีลักษณะสำคัญคือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กรและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ยอดขาย กำไร ส่วนแบ่งการตลาด เป็นต้น องค์กรมุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นหรือเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว หลายบริษัทที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญกับการแข่งขัน การเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้รับผลตอบแทนสูง ในขณะที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าจะถูกไล่ออกจากงาน

3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอกเป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้นองค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน มุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทร ทั้งพนักงานและลูกค้าโดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานภาพ

4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายใน เน้นความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งการยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด แต่พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานต่ำ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันเช่นนี้เมืองค์การน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้สภาวะแวดล้อมคงที่ ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ

ภาพที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร 4 แบบ ของ Daft (2001 : 319-321)

	ความยืดหยุ่น	ความคงที่
ภายนอก	วัฒนธรรมแบบปรับตัว	วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ
ภายใน	วัฒนธรรมแบบเครือญาติ	วัฒนธรรมแบบราชการ

ที่มา : ประยุกต์จาก Daft (2001)

จากแนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร สรุปได้ว่า การรับรู้วัฒนธรรม หมายถึง กระบวนการ รูปแบบของความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่เกิดจากการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกันของสมาชิก แล้วเกิดเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในการอยู่ร่วมกัน โดยจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละ

องค์การ และถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Daft (2001) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาปรับใช้กับวัฒนธรรมขององค์การได้ โดยแนวคิดดังกล่าวมีการแบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ 3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และ 4) วัฒนธรรมแบบราชการ อีกทั้งแนวความคิดนี้ยังสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ เช่น วัฒนธรรมแบบปรับตัว คือ ผู้นำมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง ที่เห็นได้ชัดในวัฒนธรรมการปรับตัวของสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ คือช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่รับนโยบายการทำงานที่บ้าน (Work From Home) จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากที่ข้าราชการตำรวจในสังกัดต้องปฏิบัติงานอยู่ที่ทำงานก็มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และดัดแปลงการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันมากขึ้น เป็นต้น ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีดังกล่าวมาเป็นตัวแปรที่จะใช้ในการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเพื่อศึกษาบริบทของสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

2.4 แนวคิดองค์กรแห่งความสุข

2.4.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

นักวิชาการและนายแพทย์ได้ให้คำนิยามองค์กรแห่งความสุขไว้หลากหลาย ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2552) ได้ให้นิยามขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยมีมิตรภาพและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ครอบครัว และสังคม

ขวัญเมือง แก้วดำเกิงและคณะ (2556) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่มีระบบการจัดการ สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการก่อให้เกิดการสร้างสุข ส่งผลต่อสุขภาพกายสุขภาพใจ และเกิดผลดีต่อผลลัพธ์ขององค์กร

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, นพ. และคณะ (2556 : 7) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ในขณะที่คำว่า องค์กรแห่งความสุข นั้นมีการใช้คำที่ค่อนข้างหลากหลาย ดังที่ ก้านทอง บุหระ (2560 : 169) ได้ยกตัวอย่างไว้ เช่น Healthy Workplace, Happy Workplace, Healthy Organization, Workplace Health Promotion และ Healthy Corporation ที่ หากแปลความหมายแล้วค่อนข้างมีความคล้ายคลึงกัน องค์กรอนามัยโลกได้อธิบายว่า แต่เดิมนั้นองค์กรมุ่งเน้นสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น สุขภาพและความปลอดภัยจากสารเคมี การออกแบบสำนักงานให้มีความเหมาะสม สะดวก ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพกับทางชีวภาพ ขณะที่ Healthy Workplace นั้นหมายถึงสถานที่ที่ทุกคนมาทำงานร่วมกัน โดยที่พนักงานมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งสภาพทางกายภาพ สังคม และชุมชนโดยรอบ รวมทั้งองค์กรได้ป้องกัน ส่งเสริม สุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน อันจะนำมาซึ่งความกระตือรือร้นการมองโลกในแง่ดี และความพอใจในการทำงาน

กล่าวโดยสรุปแล้ว องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการและระบบจัดการของบุคลากร เพื่อสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ให้เหมาะสมกับการทำงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี และส่งผลดีต่อองค์กร จากการศึกษาบริบทและหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติพบว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรภาครัฐ องค์กรหนึ่งในกระบวนการยุติธรรม ที่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม โดยมีข้าราชการตำรวจเป็นบุคคลขององค์กร มีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิดทางกฎหมาย นอกจากนี้ข้าราชการตำรวจยังมีหน้าที่สำคัญในการให้บริการประชาชน ด้วยบทบาทที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้รับนั้น ทำให้ข้าราชการตำรวจต้องเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามผู้บังคับบัญชาสั่งการ มีการถือยศตำแหน่ง ถ้าหากบุคคลใดเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยก็ต้องยอมทำตามกฎของผู้บังคับบัญชาทำให้ในบางครั้งไม่ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานก็ย่อมส่งผลต่อจิตใจด้วย

เพราะฉะนั้นองค์กรแห่งความสุข จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและมีส่วนช่วยในการลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ในประเด็นต่อไป

2.4.2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

องค์การอนามัยโลก Joan Burton (2010) กล่าวว่า แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะ (Healthy Workplace Framework) มีมุมมองว่าองค์กรที่จะทำให้คนในองค์กรมีความสุขได้นั้น ควรเป็นองค์กรสุขภาวะหรือ (Healthy workplace) โดยได้ให้คำอธิบายว่าเป็น องค์กรที่ให้การป้องกันส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในองค์กร องค์การอนามัยโลกได้เสนอแนวทางการสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน ซึ่งโครงการพัฒนาดัชนีสุขภาวะภาครัฐ ภายใต้การสนับสนุนของศูนย์ส่งเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กล่าวถึงแนวทางการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานในเอกสารสำหรับอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้ทำงานสร้างสุขขององค์กรว่าประกอบด้วย (อ้างถึงใน ดวงเนตร ธรรมกุล, ดร. และคณะ, 2557)

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical work environment) เป็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่อิงตามโครงสร้างกายภาพในองค์กร ที่เอื้อต่อการทำงานให้มีความสะดวก เช่น สิ่งก่อสร้างอาคารเครื่องจักร สภาพทางเคมีสินค้าวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ที่อยู่ในกระบวนการผลิตของสถานที่ทำงาน รวมถึงและคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากร ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพนี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากร เช่น สุขภาพ ความปลอดภัย ทั้งทางกายและจิตใจ ที่องค์กรจะต้องดูแลบุคลากรเพื่อป้องกันการป่วยเจ็บ หลีกเสี่ยงอุบัติเหตุที่ทำให้เกิดความพิการหรือเสียชีวิต

2) แหล่งทรัพยากรสนับสนุนด้านสุขภาพของบุคลากร (Personal health resources) เป็นทรัพยากรและระบบขององค์กรที่จัดให้มีไว้ในการดูแลและรักษาสุขภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่พร้อมในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่บริการด้านสุขภาพ โอกาสและทรัพยากรรวมถึงข้อมูลที่สนับสนุนให้บุคลากรเข้าถึงการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต

3) ความสัมพันธ์ของกิจการกับชุมชน (Enterprise community involvement) เป็นแนวทางในการสร้างสุขภาวะให้กับบุคลากรในเชิงความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัวและชุมชนรอบข้างขององค์กรอันได้แก่กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ความผูกพันองค์กร สภาพชุมชนที่เอื้อต่อสุขภาวะทางกายและจิตใจรวมถึงทักษะความเชี่ยวชาญ และทรัพยากรทั้งหลาย ที่มีผลให้บุคลากรและครอบครัวเกิดความผาสุกและปลอดภัย

4) สภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคมจิตใจ (Psychosocial Work Environment) เป็นสภาพแวดล้อมสภาพทางจิตวิทยาในองค์กร อันได้แก่ สภาพทางจิตวิทยาในองค์กรวัฒนธรรม

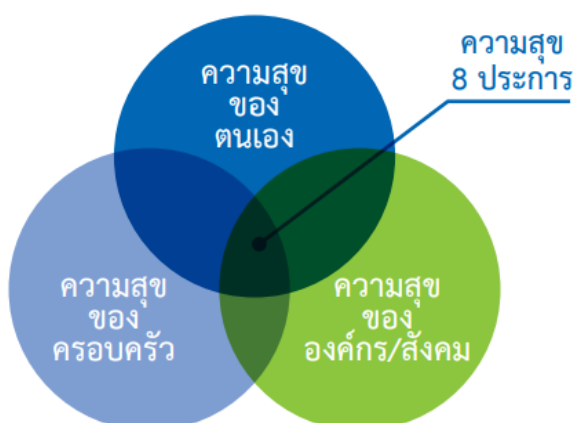
องค์การความเชื่อ ทศนคติค่านิยม แนวปฏิบัติในองค์กร เป็นต้น โดยสภาพเหล่านี้จะส่งผลต่อทั้ง สุขภาพจิต และสุขภาพกายของบุคลากร เช่น หากพนักงานมีความเครียดก็จะส่งผลต่อสุขภาพจิตที่สัมพันธ์กับร่างกาย องค์กรจึงต้องมีแนวปฏิบัติที่ดีในการดูแลบุคลากรให้มีสุขภาวะในการดำเนินชีวิต

2.4.3 แนวคิดองค์กรแห่งความสุข

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556 : 41) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดองค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการ หรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน ทั้งนี้ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว (Radical Change) องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการปรับตัวเพื่อตอบสนององพลวัตโลก ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาการบริหารและการจัดการให้เชื่อมโยงถึงบริบทของการแข่งขันและ สอดรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.) (อ้างถึงใน ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, นพ. และคณะ, 2556 : 11) กล่าวไว้ว่า แนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 สันเคราะห์ขึ้นมาบนพื้นฐานของความต้องการให้เกิดความสุขที่สมดุลและยั่งยืนโดยเป็นความสุขที่สมดุลของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กรหรือสังคม ตามภาพที่ 3 ดังนี้

ภาพที่ 3 ความสุขที่สมดุลของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน



ที่มา : ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์,นพ. และคณะ (2556: 11)

ความสุขที่สมดุลของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ตามภาพที่ 3 นั้น ประกอบด้วย เป็นผู้มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) เป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กรหรือสังคมของตนเองได้ (Happy Society) สามารถอธิบายได้ ดังนี้

โลกใบที่ 1 ความสุขของตนเอง ได้แก่

- 1) เป็นผู้มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจใช้ชีวิตอย่างมีความสุขซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิตรู้จักกิน รู้จักนอน
- 2) เป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันการรับรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อบทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ
- 3) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงาน และหรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้
- 4) เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 5) เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำ งานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดีมีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น
- 6) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้เงินอย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่าย

ของตนเองได้ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย

โลกใบที่ 2 ความสุขของครอบครัว ได้แก่

7) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

โลกใบที่ 3 ความสุขขององค์กร/สังคม ได้แก่

8) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กรหรือสังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

กล่าวโดยสรุปแล้วความสุขสมดุของโลทั้ง 3 ใบที่ทับซ้อนกันนี้ ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ โดยโลกใบที่ 1 เป็นความสุขของตนเอง ประกอบด้วยความสุข 6 ประการ ได้แก่ 1) เป็นผู้มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) 2) เป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) 3) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) 4) เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) 5) เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) และ 6) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) ต่อมาโลกใบที่ 2 เป็นความสุขของครอบครัว ประกอบด้วยความสุข 1 ประการ ได้แก่ เป็นผู้รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) และสุดท้ายโลกใบที่ 3 เป็นความสุขขององค์กรหรือสังคม ประกอบด้วยความสุข 1 ประการ ได้แก่ เป็นผู้รักและดูแลองค์กรหรือสังคมของตนเองได้ (Happy Society)

นอกจากนี้ศูนย์องค์กรสุขภาวะ (Happy Work place Center, 2015) ได้พัฒนาดัชนีสุขภาวะองค์กรเรียกว่า MapHR โดยแบ่งเป็น 5 มิติ และในการสร้างองค์กรแห่งความสุข จำเป็นจะต้องทราบระดับความสุขขององค์กร โดยการตรวจสอบสุขภาวะขององค์กร ซึ่งแนวคิดการตรวจสอบระดับความสุขขององค์กรจากโมเดล MapHR หรือ Happy Workplace Index ของขวัญเมืองแก้วดำเกิง และคณะ, 2556 (อ้างถึงใน สธนา สำนักวิวิจัย, 2562) กล่าวไว้ว่า โมเดล MapHR คือ สิ่งที่จะสะท้อนสภาวะปัจจัยที่เกื้อกูลต่อความสุขของคนในองค์กร เพื่อที่จะได้เรียนรู้การสร้างสุขภาวะในองค์กรจากปัจจัยพัฒนาผู้นำ และพนักงานทุกคนร่วมกัน เอาใจใส่ระดับความสุขในองค์กร นำมา

เปรียบเทียบผลในแต่ละครั้งที่มีการสำรวจ นำไปพัฒนานวัตกรรมสร้างสุขและปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความสุขของคนในองค์กร ทำให้องค์กรเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน ปัจจัยทั้ง 5 มิติ ได้แก่

1) มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M : Management) เป็นการบริหารจัดการ โดยเน้นดูแลปัจจัยพื้นฐานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์และผลตอบแทนที่เหมาะสม เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและความสุขร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

2) มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (A : Atmosphere & Environment) เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ปลอดภัย เอื้อต่อการทำงาน

3) มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P : Process) นโยบายขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการสร้างความสุขในการทำงานโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

4) มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและสุขภาพใจ(H : Health) การที่บุคลากรมีสุขภาพกายแข็งแรงมีสุขภาพใจดีมีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิตจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R : Result) ผลการของการเป็นองค์กรแห่งความสุขจะส่งผลต่อบุคลากรและองค์กร

จากการศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข จึงเห็นได้ว่าการเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการปฏิบัติงานทั้งในหน่วยงานภาครัฐขนาดใหญ่อย่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานย่อยในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติด้วยแล้ว การได้ทราบถึงองค์ประกอบและแนวคิดขององค์กรแห่งความสุขดังที่สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.) นั้นทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงบริบททางการศึกษาและสามารถพัฒนาต่อยอดการบริหารราชการ โดยผู้บังคับบัญชาของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติในทุกระดับ สามารถนำแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุขไปใช้ออกนโยบายพัฒนาคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อีกทั้งแนวคิดองค์กรแห่งความสุขยังเป็นแนวคิดที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ คนทำงานในองค์กร ซึ่งในบริบทที่ได้ศึกษาที่นี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ที่ถือว่าเป็นบุคคลสำคัญและกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม เมื่อ

คนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรทำให้เกิดความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ตลอดจนสังคมให้มีความสุขที่ยั่งยืน ซึ่งไม่ว่าจะประสบกับสถานการณ์หรือวิกฤตร้ายแรงก็มีบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันช่วยให้ผ่านพ้นไปได้ ทั้งนี้เพราะความสุขของบุคลากรขึ้นอยู่กับทัศนคติและมุมมองต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตที่นำไปสู่ความสุขขององค์กร จึงมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ โดยผู้วิจัยจะได้พูดถึงในหัวข้อต่อไป

2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

2.5.1 ความหมายของทัศนคติ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการทราบถึงทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข จึงทำความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าทัศนคติไว้แตกต่างกัน ดังนี้

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2539 : 78) ทัศนคติ คือ ความรู้สึกนึกคิดที่แสดงออกมาจากจิตใจที่มีผลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งไม่ว่าสิ่ง ๆ นั้น กลุ่ม ๆ นั้น จะเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่ก็ตาม ซึ่งคิดเห็นว่าสิ่ง ๆ นั้นเป็นสิ่งที่ดี หรือคิดว่าสิ่ง ๆ นั้นเป็นสิ่งที่ไม่ดี และบางครั้งอาจจะคิดต่อสิ่ง ๆ ใดว่าอาจจะดีหรือไม่ดี หรือเป็นกลาง จึงถือว่าทัศนคติเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการก่อเกิดภาพลักษณ์ หรือจะกล่าวได้ว่า ทัศนคติเกี่ยวข้องและสอดคล้องไปกับภาพลักษณ์เสมอ

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2547 : 121) ได้กล่าวไว้ว่าทัศนคติ หมายถึงความรู้สึกความเชื่อ และแนวโน้มของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งของ หรือความคิดใดก็ตามในลักษณะของการประเมินค่า ฯลฯ ความรู้สึก ความเชื่อ และแนวโน้มนี้ต้องคงอยู่นานพอสมควร

ปราชญ์ บุญยวงศ์วิโรจน์ (2547 : 21) ได้กล่าวไว้ว่าทัศนคติ หมายถึง เป็นองค์ประกอบทางจิตอย่างหนึ่งในการแสดงพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ องค์ความรู้ และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ซึ่งเป็นปฏิกิริยาทางจิตใจอย่างหนึ่งที่พร้อมจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมา

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2549 : 69) ได้กล่าวไว้ว่าทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น หรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะเห็นว่าความรู้สึกเป็นองค์ประกอบทางด้านอารมณ์ ความคิดเห็นเป็นองค์ประกอบทางด้านปัญญา และท่าทีเป็นองค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม

สายชล อยู่โพธิ์ทอง (2549 : 38) ได้กล่าวไว้ว่าทัศนคติ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลใด บุคคลหนึ่ง ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งผ่านการไตร่ตรองใช้เหตุผลโดยบุคคล นั้นอาจแสดงออกในทางที่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ชอบ ไม่ชอบ หรือรู้สึกเฉยๆ

จากการศึกษาความหมายของทัศนคติ กล่าวโดยสรุปแล้ว ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดของจิตใจที่แสดงออกจากพฤติกรรม ท่าที ความคิดเห็น ความเชื่อความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ บุคคล สิ่งของต่าง ๆ สถานการณ์ สภาพแวดล้อม การกระทำและอื่น ๆ ซึ่งส่งผลให้บุคคลตอบสนอง ต่อบุคคล สิ่งเร้าหรือสถานการณ์ในลักษณะที่ชอบ ไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

2.5.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

ทัศนคติประกอบด้วย 3 ส่วน (วิเชียร วิทยอุดม 2551 : 63) ดังนี้

- 1) องค์ประกอบด้านความเข้าใจ (Cognitive Component) คือ ส่วนที่เป็นความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคิดและความเชื่อของบุคคล
- 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือ ส่วนของอารมณ์และความรู้สึก ว่าชอบหรือไม่ชอบสิ่งใด
- 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ ส่วนของความเข้าใจ ที่จะปฏิบัติต่อคนใดคนหนึ่ง หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การลาออกจากงาน

2.5.3 ลักษณะสำคัญของทัศนคติ

กอร์ดอน ออลพอร์ท (Gordon Allport) (อ้างถึงใน ชูดา จิตพิทักษ์, 2525 : 65) ได้อธิบาย เกี่ยวกับทัศนคติโดยการแยกอธิบายความหมายของทัศนคติออกเป็น 5 ลักษณะย่อย ๆ ดังนี้

- 1) เป็นภาวะทางจิตและประสาท ซึ่งอาจแสดงออกให้เห็นได้ทางพฤติกรรม เช่น โกรธเกลียด รัก เป็นต้น
- 2) เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองคือ เมื่อมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใดก็พร้อมที่จะ ตอบสนองต่อสิ่งนั้นตามลักษณะของทัศนคติที่เกิดขึ้น เช่น ชอบกินไก่ทอด ก็มีความต้องการที่จะกินไก่ ทอด เป็นต้น

3) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นระเบียบ เกิดขึ้นเป็นกลุ่มและจัดระเบียบไว้ในตนเองคือ เมื่อเกิดทัศนคติต่อสิ่งใดแล้วก็จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกัน และจะติดตามด้วยพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กัน เช่น โกรธก็จะหน้าบึ้ง เป็นต้น

4) เป็นสิ่งที่เกิดจากประสบการณ์หมายความว่าประสบการณ์มีส่วนช่วยในการสร้างทัศนคติได้ดีหรือไม่

5) เป็นพลังสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก

สุวัชรีย์ เตชาธรรอมร (2545 : 13) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ หลังจากที่บุคคลได้มีประสบการณ์ต่อสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1) ความรู้สึกในทางบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วยชอบและสนับสนุน

2) ความรู้สึกในทางลบ เป็นการแสดงออกในลักษณะที่ไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบและไม่สนับสนุน

นอกจากนี้ อรรถ อรรถยุติ (2545 : 7) กล่าวว่าทัศนคติ คือ ท่าทีความคิดเห็นความรู้สึกเอนเอียงทางจิตใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหลังจากที่บุคคลได้ประสบการณ์ในสิ่งนั้น ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1) ทัศนคติเชิงนิมาน เป็นการแสดงออกในลักษณะความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบสนับสนุนร่วมมือ ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ หรือกล่าวได้ว่าพฤติกรรมในการบวก

2) ทัศนคติเชิงนิเสธ เป็นการแสดงออกในลักษณะตรงกันข้ามกับทัศนคติเชิงนิมาน เช่น ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ ไม่ร่วมมือ ไม่ทำตาม หรือ กล่าวได้ว่ามีพฤติกรรมในทางลบ

3) ทัศนคติที่เป็นกลาง เป็นการแสดงออกในลักษณะที่ไม่เป็นทั้งทัศนคติเชิงนิมานและทัศนคติเชิงนิเสธแต่อยู่ในระดับกลาง ไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่ง หรืออยู่เฉย ๆ

2.5.4 การวัดทัศนคติ (Measurement of Attitudes)

สุชา จันทร์หอม (2541 : 243-244) กล่าวว่า การวัดทัศนคติทำให้เราเข้าใจทัศนคติของบุคคลและสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ได้การวัดทัศนคติทำได้หลายแบบ ดังนี้

1) Scaling Technique เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้วัดทัศนคติมีอยู่ 2 แบบ ดังนี้

1.1) วิธีของเธอร์สตัน (The Thurston method) แบบนี้ประกอบด้วยประโยคต่าง ๆ ประมาณ 10-20 ประโยค หรือมากกว่านั้น ประโยคต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวแทนของระดับความคิดเห็นต่าง ๆ กัน ผู้ถูกทดสอบจะต้องแสดงให้เห็นว่าเขาเห็นด้วยกับประโยคใดบ้าง ประโยคหนึ่ง ๆ จะกำหนดค่าเอาไว้ คือ กำหนดเป็น Scale Value ขึ้น เริ่มจาก 0.0 ซึ่งเป็นประโยคที่ไม่พึงพอใจมากที่สุดเรื่อย ๆ ไปถึง 5.5 สำหรับประโยคที่มีความรู้สึกเป็นกลาง ๆ (Neutral Statement) จนกระทั่งถึง 11.0 ซึ่งมีค่าสูงสุดสำหรับประโยคที่พึงพอใจมากที่สุด

ตัวอย่าง การสร้างแบบทดสอบตามวิธีเธอร์สตัน เพื่อวัดทัศนคติของพนักงานที่มีต่อบริษัทที่เขาทำงานอยู่

ข้าพเจ้าคิดว่า บริษัทนี้ดูแลคนงานดีกว่าบริษัทอื่น.....	10.4
ถ้าข้าพเจ้าจะหางานใหม่ ก็คงเลือกบริษัทนี้อีก.....	9.5
คนงานเอาใจใส่บริษัทเท่า ๆ กับบริษัทเอาใจใส่คนงาน.....	5.1
ท่านต้องติดตามกระตุ้นคนงานบางคนในบริษัทนี้งานจึงจะดี.....	2.1

1.2) วิธีของลิเกอร์ (The Liker Technique) มาตรฐานแบบนี้ประกอบด้วยประโยคต่าง ๆ ซึ่งแต่ละประโยคผู้ถูกทดสอบจะแสดงความรู้สึกของตนออกมา 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แต่ละระดับมีคะแนนให้ไว้ตั้งแต่ 1-5 คะแนนคะแนนของคนหนึ่ง ๆ ได้จากคะแนนรวมจากทุก ๆ ประโยค

ตัวอย่าง แบบทดสอบทัศนคติของกลุ่มบุคคลเกี่ยวกับเรื่องที่รัฐบาลจะยื่นมือเข้าไปควบคุมธุรกิจต่าง ๆ

รายการ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง

1. รัฐบาลควรออกระเบียบเกี่ยวกับธุรกิจให้มากขึ้น	5	4	3	2	1
2. รัฐบาลควรเป็นเจ้าของจัดการอุตสาหกรรมใหญ่ ๆ เสียเอง	5	4	3	2	1

2) Polling การหยั่งเสียงประชาชน ส่วนมากใช้ในการเลือกตั้งพรรคการเมือง หรืออะไรก็ตามเกี่ยวกับประชาชน ก็ต้องมีการตรวจสอบ หยั่งเสียงเพื่อดูว่าหาชนมีความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ อย่างไร เช่น การลดกำลังอาวุธ การเลือกตั้งพรรคการเมือง เป็นต้น

3) Questionnaire คือ การใช้แบบสอบถามว่าเห็นด้วยหรือไม่ ดีหรือไม่ดี โดยแบ่งการสอบถามออกเป็น 2 แบบ คือ

3.1) Fixed-alternative questions คำถามที่ถามเฉพาะเจาะจงลงไป แล้วให้ตอบเรื่องคำถามเท่านั้น

3.2) Open-ended questions คำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม แล้วนำความคิดเห็นหรือความรู้สึกของคนส่วนมากมาจัดกลุ่มดูว่าพวกเขาเหล่านั้นมีความรู้สึกอย่างไร หรือมีทัศนคติอย่างไร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการศึกษาความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ สรุปได้ว่า ทัศนคติเป็นความรู้สึกนึกคิด ความโน้มเอียงของจิตใจที่แสดงออกจากท่าที ความคิดเห็น ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของต่าง ๆ สถานการณ์ สภาพแวดล้อม การกระทำและอื่น ๆ ซึ่งส่งผลให้บุคคลตอบสนองต่อบุคคล สิ่งเร้าหรือสถานการณ์ในลักษณะที่ชอบ ไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งนั้น ทั้งนี้ทัศนคติสามารถวัดได้จากวิธีการ 3 แบบ คือ Scaling Technique, Polling (การหยั่งเสียงประชาชน) และ Questionnaire (การใช้แบบสอบถาม)

การศึกษาทัศนคติในที่นี้คือ ทัศนคติของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขว่าข้าราชการตำรวจแต่ละระดับมีความคิดเห็น ความรู้สึกนึกคิดอย่างไรกับองค์กรแห่งความสุข ไม่ว่าจะเป็นลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย หรือมีมุมมองที่แตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรของรัฐที่มีใช้

องค์กรที่มุ่งแสวงหาผลกำไรและมีหน้าที่ในการตอบสนองนโยบายตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเท่านั้น แต่กลับพบว่าในบางครั้งข้าราชการตำรวจในองค์กรเกิดความเครียดจากการออกไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ เช่น เหตุการณ์สลายการชุมนุมของกลุ่มราษฎร เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจแสดงให้เห็นว่าทัศนคติขององค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติอาจแตกต่างหรือมีความเฉพาะตามลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยจะได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมกับทัศนคติในมุมมองของข้าราชการตำรวจว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพราะในมุมมองของบางท่านอาจได้รับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป บางท่านอาจชื่นชอบการออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ บางท่านโดนบังคับให้ออกไปปฏิบัติงานเนื่องจากมีกฎร่วมกันตามแผนราชการ การศึกษาทัศนคติจึงเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติมีความสุข ก่อให้เกิดความคิดที่ดีกับองค์กรและนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ในที่นี้ผู้ศึกษามุ่งเน้นไปที่สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการที่มีความน่าสนใจ อีกทั้งเป็นหน่วยงานหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในด้านของเอกสารและงานพิธีการที่เกี่ยวข้องกับสถาบันพระมหากษัตริย์ ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาบริบทของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติในหัวข้อถัดไป

2.6 บริบทของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

2.6.1 ประวัติความเป็นมา

กำลังพล ฝ่ายอำนวยการสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ (2563) กล่าวไว้ถึงประวัติความเป็นมาของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ (สลก.ตร.) ที่ได้เปลี่ยนชื่อเรียกต่าง ๆ กันมาหลายคราวและการแบ่งหน่วยงานก็เปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้เหมาะสมแก่กาลสมัยตลอดจนบัดนี้ชั้นเดิมก่อนที่กรมพลตระเวนกับกรมตำรวจภูธรจะได้รวมเป็นกรมเดียวกัน คือ ในระหว่าง พ.ศ. 2441 ถึง 2458 ต่างกรม ต่างก็มีหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่เลขานุการเป็นหน่วยงานชั้นกรม เรียกชื่ออย่างเดียวกันว่า “กรมสรรพการ” สังกัดกรมพลตระเวนกับกรมตำรวจภูธร มีเจ้ากรมเป็นหัวหน้า กับมีปลัดกรมเป็นผู้ช่วยครั้งวันที่ 13 ตุลาคม 2488 มีการประกาศรวมพลกรมตระเวนกับกรมตำรวจภูธรเป็นกรมเดียวกัน งานกรมสรรพการของกรมพลตระเวนกับกรมตำรวจภูธรจึงรวมเป็นกรมเดียวกัน และเปลี่ยนชื่อเรียกว่า “กรมสารบรรณ” แต่คงมีเจ้ากรมเป็นหัวหน้า และมีปลัดกรมเป็นผู้ช่วยดังเดิมจนถึงวันที่ 16 พฤศจิกายน 2575 เนื่องจากผลแห่งการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ประเทศไทย พ.ศ.

2475จึงได้ประกาศจัดวางโครงสร้างกรมตำรวจขึ้นใหม่ ตามประกาศ ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2575 กับมีประกาศเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดแบ่งแผนงานรายย่อยในกรมตำรวจ โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการราษฎรตามประกาศ กรมสารบรรณ ถูกลดฐานะลงเป็นกอง และเปลี่ยนชื่อเรียกว่า “กองกลาง” มีหัวหน้าแผนกเป็นผู้กำกับการ 1 นาย และแบ่งเป็น 4 แผนก ได้แก่ แผนกร่าง แผนกสารบรรณและคดี แผนกทะเบียนพลและสถิติและแผนกแพทย์ต่อมาถึงสมัย พ.ศ. 2476 จึงได้ตราพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการ สำนักงานและกรมในกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2476 ขึ้นเป็นครั้งแรก สำหรับการจัดส่วนราชการ เพราะแต่เดิม การจัดส่วนราชการกรมตำรวจมักจะเป็นรูปประกาศของเสนาบดี โดยอ้างพระกระแส พระบรมราชโองการต่อมา พ.ศ. 2476 การจัดส่วนราชการกรมตำรวจยังได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอีกหลายครั้ง โดยพระราชกฤษฎีกาจนกระทั่ง พ.ศ. 2491 จึงเปลี่ยนชื่อเรียกเป็น “สำนักงานเลขานุการกรมตำรวจ” และเปลี่ยนตำแหน่ง หัวหน้ากอง เรียกว่า “เลขานุการตำรวจ” แบ่งเป็น 5 แผนก คือ แผนกสารบรรณ แผนกทะเบียนพล แผนกประวัติ แผนกจัดกำลัง และแผนกตรวจรายงานตรวจราชการ

ต่อมาวันที่ 10 กันยายน 2491 พ.ต.ท.หลวงชาติ ตระการโกศล ได้มีคำสั่งแต่งตั้ง พ.ต.อ. โมรา ดุลลัมพะดำรงตำแหน่งเลขานุการกรมตำรวจ คนแรกพ.ศ. 2534 ในคราวการประชุมคณะกรรมการข้าราชการตำรวจวิสามัญครั้งที่ 4/2534 เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2534 ได้มีมติเห็นชอบกำหนดหน้าที่การงานของสำนักงานเลขานุการตำรวจใหม่ แบ่งออกเป็น 3 กองกำกับ และ 2 กลุ่มงาน คือ 1) กองกำกับการ 1 มี 3 แผนก คืองานธุรการและกำลังพล งานการเงินและวัสดุ งานนโยบายและแผน 2) กองกำกับการ 2 มี 3 แผนก คือ งานรับ-ส่งหนังสือ, งานรับและเสนองานผู้บังคับบัญชา งานโต้ตอบหนังสือ 3) กองกำกับการ 3 มี 3 แผนก คือ งานการประชุม งานบริการการประชุม งานพิธีการ 4) กลุ่มงานนิติการ 5) กลุ่มงานประสานงานรัฐสภา

ในปี พ.ศ.2547 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ตราพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 เปลี่ยนชื่อ “กรมตำรวจ” เป็น “สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” และเปลี่ยนชื่อเรียกจาก “สำนักงานเลขานุการกรมตำรวจ” เป็น “สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ” และเปลี่ยนตำแหน่ง “เลขานุการกรมตำรวจ” เป็น “เลขานุการตำรวจแห่งชาติ”

ต่อมาปี พ.ศ.2548 มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ตราพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2548 และแบ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็น 4 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายอำนวยการ 2) ฝ่ายสารบรรณ 3) ฝ่ายการประชุม 4) ฝ่ายประสานงานรัฐสภา

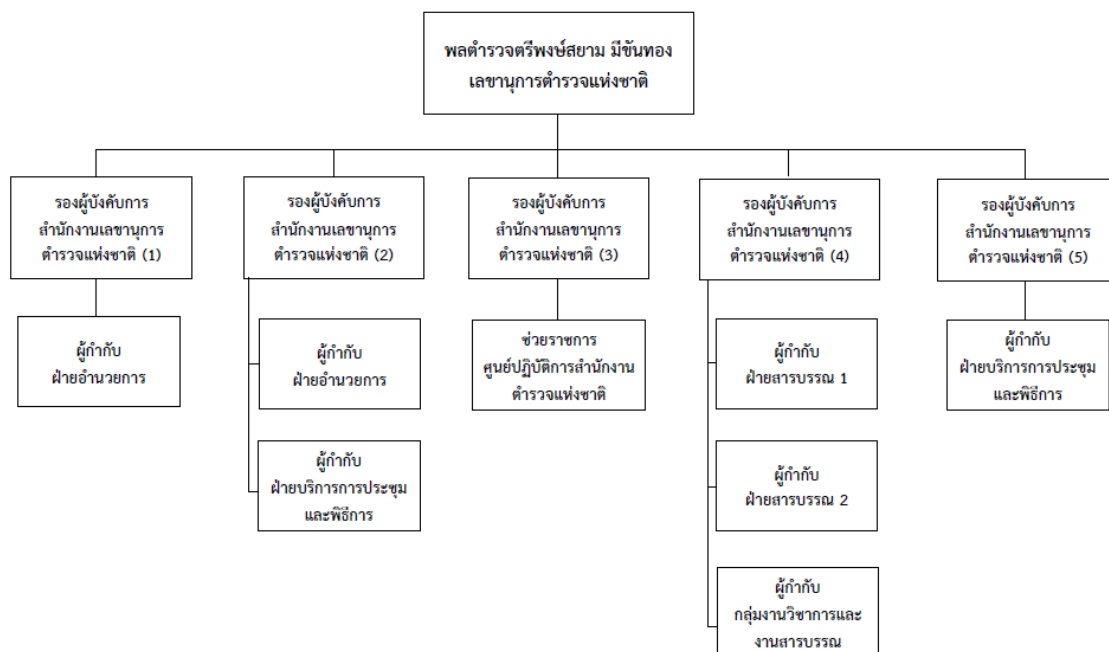
ตามกำหนดหน้าที่การงานของสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทั่วไปของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และราชการอื่นที่มีได้แยกเป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการ และงานสารบรรณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ งานช่วยอำนวยการงานเลขาธิการ งานประชุม งานพิธีการ งานประสานรัฐสภา และปฏิบัติงานร่วมกับสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย 1 กลุ่มงาน คือ

- 1) ฝ่ายอำนวยการ
- 2) ฝ่ายสารบรรณ 1
- 3) ฝ่ายสารบรรณ 2
- 4) ฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ
- 5) กลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ

จากที่ได้กล่าวถึงประวัติความเป็นมาของสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยสามารถเขียนโครงสร้างของสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ปრაกฏดังภาพต่อไปนี้

ภาพที่ 4 โครงสร้างสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ประจำปี 2563



ที่มา : ประยุกต์จาก ข้อมูลกำลังพล สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ (2563)

จากภาพจะเห็นได้ว่าโครงสร้างของสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ นั้น เป็นกองบังคับการที่มีหัวหน้าเป็นผู้บังคับการคือ เลขาธิการตำรวจแห่งชาติ และลดหลั่นลงมาเป็นกองกำกับการในแต่ละฝ่ายที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งปฏิบัติเช่นนี้เป็นแบบแผนในการบริหารราชการ

2.6.2 การจัดแบ่งชั้น ยศ และตำแหน่งของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

ศรีสกุล เจริญศรี (2558 : 92) กล่าวไว้ในงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดแบ่งชั้น ยศ และตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ ดังนี้

1) การแบ่งชั้นข้าราชการตำรวจตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 25 กำหนดไว้ ดังนี้

ชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ ผู้มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป ชั้นประทวน ได้แก่ ผู้มียศสิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ และดาบตำรวจ และชั้นพลตำรวจ ได้แก่ พลตำรวจสำรอง

2) ยศตำรวจ มีตามลำดับ ดังต่อไปนี้ พลตำรวจเอก พลตำรวจโท พลตำรวจตรี พันตำรวจเอก พันตำรวจโท พันตำรวจตรี ร้อยตำรวจเอก ร้อยตำรวจโท ร้อยตำรวจตรี ดาบตำรวจ จำสิบตำรวจ สิบตำรวจเอก สิบตำรวจโท สิบตำรวจตรี สำหรับว่าที่ยศ ให้ถือเสมือนมียศนั้นถ้าผู้มียศตำรวจเป็นหญิง ให้เติมคำว่า “หญิง” ท้ายยศตำรวจด้วย

3) ตำแหน่งข้าราชการตำรวจ มีดังต่อไปนี้

ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จเรตำรวจแห่งชาติ และรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้บัญชาการ รองผู้บัญชาการ ผู้บังคับการและพนักงานสอบสวนเชี่ยวชาญ พิเศษ รองผู้บังคับการและพนักงานสอบสวนเชี่ยวชาญ ผู้กำกับการและพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ รองผู้กำกับการและพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ สารวัตรและพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ รองสารวัตรและพนักงานสอบสวน ผู้บังคับหมู่และรองผู้บังคับหมู่

สำหรับกองกำกับการในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาตินั้นมีข้าราชการตำรวจที่อยู่ในสังกัดหรือส่วนบังคับบัญชาจำนวนทั้งสิ้น 110 นาย ซึ่งเป็นบริบทของวิจัยใช้ในการศึกษารังนี้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 บัญชีข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ (แยกตามระดับตำแหน่ง)
ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2564

ชื่อฝ่าย	รอง ผบก.	ผกก.	รอง ผกก.	สว.	รองสว.	ผบ.หมู่
ฝ่ายอำนวยการ	1	1	4	9	12	22
ฝ่ายสารบรรณ 1	1	1	1	0	3	6
ฝ่ายสารบรรณ 2	1	1	1	2	3	8
ฝ่ายบริการการประชุม และพิธีการ	1	1	2	4	4	10

กลุ่มงานวิชาการและ งานสารบรรณ	1	1	1	2	3	2
รวม	5	5	9	17	25	48

ที่มา : ประยุกต์จากข้อมูลกำลังพลของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ (2563)

2.6.3 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

ตามระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 นั้นได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติไว้ โดยแยกแต่ละฝ่ายออกมา คือ 1) ฝ่ายอำนวยการ 2) ฝ่ายสารบรรณ 1 3) ฝ่ายสารบรรณ 2 4) ฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ และ 5) กลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ อธิบายแยกย่อยให้แต่ละกองบังคับการ ได้ดังนี้

1) ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- 1.1) งานธุรการและงานสารบรรณ
- 1.2) งานบริหารงานบุคคล
- 1.3) งานคดีและวินัย
- 1.4) งานนโยบายและแผน และงานยุทธศาสตร์
- 1.5) งานการเงินและงานบัญชี
- 1.6) งานงบประมาณ
- 1.7) งานส่งกำลังบำรุง
- 1.8) งานสวัสดิการ
- 1.9) งานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการ

- 1.10) งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 1.11) งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
- 1.12) งานศึกษาอบรม
- 1.13) งานบันทึก ตรวจสอบ ควบคุม และรายงานข้อมูลสถานภาพกำลังพลของข้าราชการ ตำรวจในสังกัด รวมทั้งตรวจสอบข้อมูลดังกล่าวกับฐานข้อมูลกำลังพลกลางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และดำเนินการเพื่อให้ข้อมูลสถานภาพกำลังพลในความรับผิดชอบเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
- 1.14) งานการจัดทำงบประมาณประจำปีของสำนักงานผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 1.15) งานการจตุสดรงบประมาณประจำปีของสำนักงานผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 1.16) งานควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณของสำนักงานผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 1.17) งานดำเนินการด้านเอกสารการเบิกจ่ายทุกประเภทของสำนักงานผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 1.18) งานรับ – จ่ายเงินของสำนักงานผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติเฉพาะที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่
- 1.19) งานเก็บรักษาและนำเงินส่งกองการเงินหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 1.20) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ
- 1.21) รับผิดชอบศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.22) รักษาความปลอดภัยระบบข้อมูลของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติโดยกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ การกำหนดรหัสผ่านของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่

1.25) พัฒนา บำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

1.26) งานนำสารและพลับในการรับ – ส่งหนังสือของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.27) งานรับ – ส่งหนังสือของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.28) งานจัดแยกหนังสือที่ลงทะเบียนรับ – ส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปปฏิบัติตามกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.29) งานส่งหนังสือราชการของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทางไปรษณีย์

1.30) งานรับ – ส่งหนังสือราชการระหว่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติกับสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและส่วนราชการอื่นในหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

1.31) งานออกเลขหนังสือส่งออกไปภายนอก ซึ่งหน่วยต่าง ๆ ที่เป็นเจ้าของเรื่องดำเนินการในนามของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.32) จัดทำบัตรแสดงตนให้กับผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติและข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในสำนักงานผู้บังคับบัญชา รวมทั้งพนักงานราชการลูกจ้าง

1.33) การรายงานการรับ – ส่งมอบหน้าที่การงานของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

1.34) งานจัดหาและเบิกจ่ายพัสดุซึ่ง ได้แก่ วัสดุครุภัณฑ์และสงของหลวงต่าง ๆ ของสำนักงานผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.35) งานการจัดทำทะเบียนบัญชีสิ่งของหลวงของสำนักงานผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.36) งานควบคุม ดูแลการใช้การซ่อม การเก็บและบำรุงรักษาสิ่งของหลวงต่าง ๆ ของสำนักงานผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.37) งานตรวจสอบพัสดุประจำของสำนักงานผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.38) งานบันทึกและแก้ไขระบบฐานข้อมูลพัสดุของสำนักงานผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.39) งานควบคุมและตรวจสอบการใช้ห้องทำงานของผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.40) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.41) งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือมิได้อยู่ในหน้าที่ของฝ่ายใดโดยเฉพาะ

1.42) งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2) ฝ่ายสารบรรณ 1 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการงานสารบรรณและงานเลขานุการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ งานรับและเสนองานต่อสำนักงานผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และงานโต้ตอบหนังสือในส่วนที่เกี่ยวกับงานบริหารและงานของจเรตำรวจแห่งชาติ ตลอดจนงานของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ โดยปฏิบัติหน้าที่ดังนี้

2.1) งานธุรการและงานสารบรรณ

2.2) งานนำสารและพลขับ

2.3) งานประชาสัมพันธ์

2.4) จัดการเกี่ยวกับงานในหน้าที่กรรมการต่าง ๆ ที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติจเรตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น เทียบเท่ารองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการรับผิดชอบในการจัดเตรียมข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ในการประชุมให้แก่กรรมการดังกล่าวเพื่อเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง

2.5) จัดเตรียมวาระการประชุม เอกสารการประชุม และจัดทำหนังสือเชิญประชุมไปยังหน่วยเกี่ยวข้องเฉพาะงานที่ไม่มีหน่วยงานใดเป็นเจ้าของเรื่อง

2.6) งานเลขานุการตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2.7) งานรวบรวม ติดตาม จัดเก็บ และค้นหางานของผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.8) งานรับและเสนองานต่อสำนักงานผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติราชการในงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ งานบริหาร งานจรเรตำรวจและงานอื่น ๆ ที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติมอบหมาย

2.9) งานโต้ตอบหนังสือทั่วไปของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนร้องขอความร่วมมือมายังสำนักงานตำรวจแห่งชาติเฉพาะที่ไม่เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด

2.10) งานโต้ตอบหนังสือและประมวลเสนอสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อสั่งการหรือเพื่อทราบตามกำหนดลักษณะงานและการมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ งานบริหารงานจรเรตำรวจและงานอื่น ๆ ที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติมอบหมาย

2.11) งานแจ้งการเดินทางไปราชการการปฏิบัติราชการแทน และการรักษาราชการแทนที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่

2.12) งานแจ้งหนังสือเวียนทั่ว ๆ ไป เฉพาะที่ไม่เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานใด

2.13) งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3) ฝ่ายสารบรรณ ๒ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการงานสารบรรณและงานเลขานุการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ งานรับและเสนองานต่อสำนักงานผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และงานโต้ตอบหนังสือ นอกเหนือจากงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายสารบรรณ 1 โดยปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะงานเช่นเดียวกับฝ่ายสารบรรณ 1

4) ฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการเข้าเฝ้าฯ งานถวายความปลอดภัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าฯ

พระบรมราชินีนาถและพระบรมวงศานุวงศ์รวมทั้งงานพระราชพิธีงานรัฐพิธีงานพิธีต่าง ๆ และบริการการประชุม โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- 4.1) งานธุรการและสารบรรณ
- 4.2) งานนำสารและพลขับ
- 4.3) งานประชาสัมพันธ์
- 4.4) งานเข้าเฝ้าในงานพระราชพิธีงานรัฐพิธีและงานพิธีการต่าง ๆ
- 4.5) สนับสนุนงานพิธีพระราชทานกระบี่นักเรียนนายร้อยตำรวจ งานพิธีพระราชทานยศงานจัดนายตำรวจไปเข้าเฝ้าฯ ในราชพิธีต่าง ๆ
- 4.6) งานพิธีการต่าง ๆ เช่น งานพิธีรับ-ส่งมอบหน้าที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ งานพิธีมอบประกาศเกียรติคุณในวาระที่ข้าราชการตำรวจเกษียณอายุราชการตำแหน่งผู้กำกับการหรือเทียบเท่าขึ้นไปงานตอบขอบคุณและชมเชยข้าราชการตำรวจภาคเอกชนหรือหน่วยงานภายนอกชมเชยมายังสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การจัดงานวันตำรวจ และงานเชิญผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติร่วมพิธีการต่าง ๆ
- 4.7) งานประสานลำดับขั้นตอนการปฏิบัติกับเจ้าของเรื่องเจ้าของพื้นที่และเหล่าทัพ
- 4.8) งานต้อนรับและอำนวยความสะดวกกับผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติในงานพระราชพิธี งานรัฐพิธี และงานพิธีการต่าง ๆ
- 4.9) งานควบคุม ดูแลรักษาห้องประชุม ตรวจสอบดูแลความเรียบร้อยความคงอยู่หรือชำรุดของวัสดุเครื่องใช้ประจำห้องประชุมให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ตลอดเวลา
- 4.10) งานจัดตารางการใช้ห้องประชุมให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้บังคับบัญชา
- 4.11) งานควบคุมจัดเตรียมการใช้ห้องประชุมสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามที่หน่วยงานต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติขอใช้

4.12) งานประสานหน่วยที่เกี่ยวข้องของในการจัดเครื่องขยายเสียงโสตทัศนูปกรณ์การควบคุมกระแสไฟฟ้าและเครื่องปรับอากาศในการประชุมทุกครั้ง

4.13) งานจัดบริการเครื่องดื่ม อาหารว่าง หรืออาหารมื้อแก่ผู้มาประชุมตามผู้บังคับบัญชาสั่งการ

4.14) งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5) กลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาพิจารณาและเผยแพร่กฎหมายกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีและคำสั่งที่เกี่ยวกับงานสารบรรณ และกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ รวมทั้งพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้คำปรึกษาและตอบข้อหารือกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีและคำสั่งที่เกี่ยวกับงานสารบรรณและกฎหมายว่าด้วยการขอข้อมูลข่าวสารของราชการ โดยปฏิบัติหน้าที่ดังนี้

5.1) งานธุรการและสารบรรณ

5.2) งานนำสารและพลขับ

5.3) งานประชาสัมพันธ์

5.4) ศึกษา พิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีคำสั่งเกี่ยวกับงานสารบรรณ และกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ

5.5) ให้คำปรึกษาและตอบข้อหารือกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีและคำสั่งที่เกี่ยวกับงานสารบรรณและกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการกับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

5.6) งานรวบรวมและเผยแพร่กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและบทความทางวิชาการเกี่ยวกับงานสารบรรณและกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ

5.7) งานสนับสนุนหลักสูตรการศึกษาอบรมเกี่ยวกับวิชางานสารบรรณและกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ

5.8) งานสนับสนุนฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสารบรรณและกฎหมาย ว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการให้กับหน่วยงานที่ร้องขอ

5.9) งานจัดทำคำกล่าวโอวาท ประกาศเนื่องในโอกาสต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด

5.10) งานจัดทำเอกสารคู่มือ หรือตำราทางวิชาการที่เกี่ยวกับงานสารบรรณและกฎหมาย ว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ เพื่อเผยแพร่วิชาการให้หน่วยงานต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ

5.11) งานเฝ้าระวังการทำลายเอกสารของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจ แห่งชาติ

5.12) งานกำหนดเลขประจำส่วนราชการเจ้าของเรื่องให้กับสำนักงานผู้บังคับบัญชาและ ส่วนราชการ

5.13) งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

สรุปได้ว่าอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาตินี้ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ รับผิดชอบหลักในการรับคำสั่งหรือนโยบายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยตรง เป็นส่วนราชการที่มี ฐานะเทียบกองบังคับการ ซึ่งมีผู้บังคับการเป็นหัวหน้าหน่วยงาน และมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ แบ่งเป็นแต่ละกองกำกับซึ่งล้วนมีความจำเป็นและสำคัญที่จะต้องปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมายที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด โดยปริมาณงานที่มีจำนวนมากกับจำนวนคนที่มีอยู่ ในองค์กรนั้น ต้องอาศัยการประสานงาน การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นระบบ ตลอดจนให้ ความสำคัญกับการใช้วัฒนธรรมองค์กรในการอยู่ร่วมกัน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติ เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขเพื่อนำมาพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจของสำนักงานเลขานุการตำรวจ แห่งชาติมีความเป็นอยู่ในชีวิต มีความคิดหรือกระบวนการในการทำงานที่สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ เป็นหน่วยงานที่อยู่คู่กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์หลักคือ “เป็นองค์กร บังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา”

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.7.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

สุภัทรา เอื้อวงศ์ (2539) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การในสถาบันศึกษา เฉพาะกรณีสถาบันการศึกษาพยาบาล เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่าสถาบันการศึกษาพยาบาล มีภาพรวมของวัฒนธรรมองค์การด้านวิชาชีพคล้ายกันแต่วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม มีวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะเด่นความเป็นทหาร ซึ่งเกี่ยวกับการปกครองตามลำดับชั้น และการเชื่อฟังคำสั่ง บุคลากรภายในองค์การมีลักษณะคล้ายตาม ยึดถือระบบอาวุโส อาวุโส วัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะเด่นดังกล่าว มีผลทั้งในการส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การ เพราะเป็นจุดอ่อนที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ ขณะที่คณะพยาบาลศาสตร์ ในสังกัดมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นให้อิสระในการทำงาน บุคลากรภายในองค์การควบคุมตนเองและมีความรับผิดชอบซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาองค์การมากกว่า

ตติยา ผาสุก (2559) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจอยู่ในงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ผลการศึกษา ดังนี้

1) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะมิติการมุ่งเน้นผลระยะยาว และลักษณะมิติการยับยั้งชั่งใจอยู่ในระดับสูง ลักษณะมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะมิติลักษณะความเป็นชายอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะมิติความเป็นปัจเจกนิยม และลักษณะมิติความเลื่อมล้ำของอำนาจอยู่ในระดับต่ำ การรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการจ่ายค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางความตั้งใจอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง

2) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแต่ละมิติกับความตั้งใจอยู่ในงาน พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะมิติความเลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะมิติความเป็นปัจเจกนิยม และลักษณะมิติ

การยับยั้งซึ่งใจมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานในทางลบ ($r = -.306$; $p < .01$, $r = -.255$; $p < .01$, $r = -.152$; $p < .05$) และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะมิติการมุ่งเน้นผลระยะยาวมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานในทางบวก ($r = .224$; $p < .01$) ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและลักษณะมิติลักษณะความเป็นชายไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = .031$, $p > .05$)

วัลย์ลิกา ทองงาม (2556) ได้วิจัยวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้และทัศนคติในการใช้ภาษาอังกฤษของพนักงานสาขา บมจ. ธนาคารกรุงไทย สังกัดสำนักงานเขตสวนมะลิ โดยศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของในมิติวัฒนธรรมของ ฮอฟสตีด (Geert Hofstede, 1983) เป็นตัวแปรผลการวิจัยพบว่าพนักงานสาขา บริษัท ธนาคารกรุงไทย สังกัดสำนักงานเขตสวนมะลิ สามารถนำมาอภิปรายผล ในด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติที่ 4 ความเป็นชายและความเป็นหญิงมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.00 อาจกล่าวได้ว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สังกัดสำนักงานเขตสวนมะลิในมิติความเป็นหญิงและความเป็นชายมีลักษณะผสมผสานกันดังนี้ ในลักษณะความเป็นชาย ธนาคารกรุงไทยเป็นสถาบันการเงินที่มีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เพื่อความถูกต้องแม่นยำ และสร้างความน่าเชื่อถือให้องค์การ การประเมินผลของพนักงานจะถูกกำหนดโดยตัวชี้วัด (KPI : Key Performance Indicators) มีส่วนทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จอันส่งผลต่อรายได้ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนทำให้ธนาคารมีส่วนแบ่งทางการตลาด สามารถแข่งขันกับธนาคารอื่นได้ ส่วนลักษณะความเป็นหญิงจะเป็นการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความสัมพันธ์เป็นมิตรร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เน้นการแก้ไขประนีประนอม สอดคล้องกับหนึ่งในค่านิยมหลัก คือ การทำงานร่วมกัน (Teamwork) ที่ต้องมีความสมัครสมานสามัคคีในการทำงาน

วรางคณา เอกอัจฉริยา (2557) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง การศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 202 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบ Stepwise ผลวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว แบบราชการและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ และแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทางบวกและทางลบ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จราชการ และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.7.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข

ฟรีเยอมุท และโชว์ไวลด์ (Freyermuth and Schonewille), 2009 (อ้างถึงใน วัลลภ บุตรเกตุ, 2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้างความสุขในสถานที่ทำงาน โดยเริ่มจากการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนรู้สึกมีความสุขและพวกเขายังได้สรุปแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ข้อ ดังนี้ 1) การคิดสิ่งที่ยิ่งใหญ่เพื่อทำให้เกิดความแตกต่าง (for something) 2) การมีทัศนคติด้านบวกกับทุกเรื่อง รู้สึกมีความสุข (unabashed happiness) 3) ความเข้าใจในธรรมชาติ และรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน (nurturing environment) 4) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยเริ่มต้นจากความรับผิดชอบต่อตนเอง (Working together we can) 5) รู้จักสู้กับความผิดหวังและนำมาปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (outrageous acknowledgement) 6) ความกระตือรือร้น (reach high) 7) การสร้างผลลัพธ์ที่น่าอัศจรรย์ผ่านความคิดที่สร้างสรรค์ (Kick ass) และ 8) การมองเห็นสิ่งที่ต้องการและวัดค่าได้ (specific outcome)

ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2558) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐจะมีลักษณะเป็นองค์กรที่บุคลากรหรือพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กร ผลการทบทวนงานวิจัยพบว่า มีจิตวิญญาณในการทำงานขององค์กร และองค์กรมีสมรรถนะองค์กรที่ดีโดยมีปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาองค์กรภาครัฐไปสู่องค์กรแห่งความสุข องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สธนา สำนักวงษ์ชัย (2562) ได้ศึกษารูปแบบองค์กรแห่งความสุขของภาครัฐ กรณีศึกษา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพที่สัมภาษณ์

สภาพปัญหาขององค์กร โดยนำโมเดล MapHR หรือเครื่องมือที่เรียกว่า Happy Workplace Index ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) การจัดการ 2) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในองค์กร 3) กระบวนการสร้างเสริมสุขในองค์กร 4) สุขภาพกายและสุขภาพใจ และ 5) ผลลัพธ์องค์กรเพื่อนำผลการศึกษาและปัญหาที่เกิดขึ้นมาวางแผนการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันและปัญหาจากรูปแบบขององค์กรแห่งความสุข จำแนกได้ 5 มิติ ดังนี้

1) มิติที่ 1 ด้านการจัดการ (M : Management) สภาพปัจจุบันพบว่า 1) มีระบบบริหารการเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด 2) มีนโยบายคุ้มครองบุคลากรตามกฎหมายกำหนด สวัสดิการตามกฎหมาย และสิทธิประโยชน์ ก่อเกิด เช่น หลักเกณฑ์การลา การรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าบำรุงการศึกษาบุตร เครื่องราชอิสริยาภรณ์ บำเหน็จ บำนาญ ฯลฯ 3) มีระบบกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ตามศักยภาพ ตามลำดับ

ในด้านปัญหา พบว่า 1) ไม่มีระบบหรือแนวทางการให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรในสำนักงานฯ มีแนวทางเฉพาะกลุ่มข้าราชการครูสังกัด สถานศึกษาเท่านั้น 2) ระบบหรือกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพ ขาดการสื่อสารถึงแนวทางและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ในบางราย มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด แต่ขาดความรู้เพื่อดำเนินการในเรื่องการเลื่อนหรือย้าย ระดับหรือตำแหน่ง ภายในกำหนดเวลา ทำให้เสียโอกาสตรงนี้ไป และ 3) ปัญหาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง ไม่เป็นที่ยอมรับในบางราย เนื่องจากเป็นการพิจารณาให้ตามความถี่ของผู้ได้รับการพิจารณาตามลำดับ

2) มิติที่ 2 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A : Atmosphere & Environment) สภาพปัจจุบัน พบว่า 1) บุคลากรส่วนใหญ่คิดว่าผู้นำสูงสุด มีแนวคิดและทิศทางการสร้างสุขในองค์กรคือ “คนสำราญ งานสำเร็จ” แต่ยังขาดการถ่ายทอดแนวคิดและทิศทางการสร้างสุขสู่พนักงานทุกระดับ 2) มีแนวทางการสร้างบรรยากาศฯ ส่งเสริมความสุขของพนักงาน มีกิจกรรมการสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยการปรับปรุงภูมิทัศน์ และพยายามจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานฯ มาอำนวยความสะดวกให้กับ ทุกคนในการทำงาน 3) มีแนวทางการสร้างเสริมความ

ปลอดภัยในการทำงานโดยการจ้างยามเพื่อรักษาความปลอดภัย ดูแลอาคารสถานที่และทรัพย์สิน ร่วมกับบุคลากรที่รับได้มอบหมายให้อยู่เวร ตามลำดับ

ในด้านปัญหา พบว่า 1) การถ่ายทอดแนวคิดและทิศทางการสร้างสุขในองค์กรจากผู้นำสูงสุด ไปยังบุคลากรทุกคน 2) ไม่มีแนวทางในการดูแลความสุขของครอบครัวพนักงาน 3) ไม่มีแนวทางการช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ/พิการให้กลับสู่งาน ตามลำดับ

3) มิติที่3 กระบวนการสร้างสุข (P : Process) สภาพปัจจุบัน พบว่า 1) พนักงานมองเห็นความสำคัญว่า การสร้างสุขเป็นทุนแบบหนึ่งขององค์กร แต่ยังคงขาดคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนการดำเนินการสร้างสุข 2) องค์กรมีการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการสร้างสุข ในกิจกรรมของโครงการตามแผนปฏิบัติการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตของสำนักงานฯ 3) บุคลากรบางส่วนก็ได้ร่วมเสนอแนวคิด และกำหนดการจัดกิจกรรมดังกล่าว เป็นประจำทุกปีทั้งนี้ ไม่ปรากฏในการดำเนินการ 4) แนวทางการเรียนรู้เรื่องการสร้างสุขในองค์กร และ 5) ช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร ตามลำดับ

4) มิติที่4 สุขภาพกายและใจ (H : Physical & Mental Health) สภาพปัจจุบัน พบว่า 1) บุคลากรและครอบครัว มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวอย่างต่อเนื่อง สามารถจัดเวลาในการทำงานและการจัดกิจกรรม กับครอบครัวได้เป็นอย่างดี 2) องค์กรมีการจัดสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลสำหรับข้าราชการลูกจ้างประจำ และระบบประกันสังคมสำหรับลูกจ้างชั่วคราว 3) บุคลากรส่วนใหญ่มีสุขภาพกายแข็งแรงดี 4) บางราย มีโรคประจำตัวเล็กน้อย เช่น ความดันโลหิตสูง ต้อหินหรือต้อกระจก ไมเกรน เป็นต้น 5) บุคลากรส่วนใหญ่มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานระดับสูง 6) อาจเกิดความเครียดในการทำงานบ้าง เนื่องจากปัจจุบัน บางกลุ่มงานยังขาดแคลนอัตราการลงในการปฏิบัติงาน ภาระงานค่อนข้างมากได้จึงส่งผลให้เกิดความเครียดเป็นบางครั้งแต่ก็สามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ 7) จากอดีตจนถึงปัจจุบันยังไม่มีบุคลากรรายใดได้รับความเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน และ 8) เมื่อ 2-3 ปี ที่ผ่านมาเคยจัดกิจกรรมออกกำลังกายทุกวันพุธ ช่วงบ่าย ๆ แต่ปัจจุบันกิจกรรมดังกล่าวได้งดไปแล้ว บางรายก็จัดเวลาออกกำลังกายช่วงหลักเลิกงานหรือในวันหยุด ตามลำดับ

ในด้านปัญหาพบว่า 1) องค์กรยังไม่มีระบบดูแลสุขภาพของบุคลากร และ 2) ไม่มี การให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพ ตามลำดับ

5) มิติที่ 5 ด้านผลลัพธ์ขององค์กร (R : Result) สภาพปัจจุบันพบว่า 1) บุคลากรมีความผูกพันในองค์กร คิดว่า ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 มีความต้องการให้งานสำเร็จองค์กรได้รับการยอมรับในผลงานต่าง ๆ 2) มีการรับรู้ผลการประเมินประสิทธิภาพในภาพรวมขององค์กรมีคะแนนหรือระดับคุณภาพเพิ่มขึ้นในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา เกิดจากความร่วมมือร่วมใจดำเนินการให้เกิดการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ และ 3) ความต้องการลาออกจากงาน มีบุคลากรจำนวนหนึ่งมีความคิดที่จะลาออกเนื่องจากปัญหาสุขภาพส่วนตัว หากมีอาการรุนแรงขึ้น ตามลำดับ

ธนเกียรติ ขอบชื่นชม (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสุขของนายทหารประทวนในกองทัพบก และในส่วนกองทัพภาคที่ 1 และหน่วยขึ้นตรง พบว่า จากการศึกษาระดับความสุขของนายทหารประทวนกองทัพบก ในส่วนกองทัพภาคที่ 1 และหน่วยขึ้นตรง ในปัจจัยด้านงานด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ ด้านศาสนา ด้านเสรีภาพส่วนบุคคล ด้านค่านิยมส่วนบุคคล และความสุข สามารถอภิปรายได้ ดังต่อไปนี้ กลุ่มตัวอย่างพอใจในเรื่องงานและสวัสดิการ ในเรื่องเศรษฐกิจพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังไม่ค่อยพอใจกับฐานะ ทางเศรษฐกิจกับด้านครอบครัวนั้นกลุ่มตัวอย่างมีความพอใจกับครอบครัว ทางด้านสุขภาพกลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในภาวะสุขภาพของตนด้วยเช่นกัน ด้านศาสนาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพอใจ สำหรับด้านเสรีภาพส่วนบุคคลพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพอใจแต่ยังรู้สึกมีเรื่องกวนใจอยู่บ้างและมีความรู้สึกไม่สงบในการดำเนินชีวิตประจำวัน ทำให้กลุ่มตัวอย่างยังมีความรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจเป็นครั้งคราว และในด้านการเห็นคุณค่าของตนเองกลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในด้านนี้

2.7.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตำรวจ

นัยนา เกิดวิชัย (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจไทยของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 1,000 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทุนทางสังคมของตำรวจไทยในปัจจุบัน เปรียบเทียบระดับทุนทางสังคมของตำรวจไทยในปัจจุบันจำแนกตามปัจจัยภูมิหลังของตำรวจ วิเคราะห์องค์ประกอบทุนทางสังคมของตำรวจไทย และศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจไทย ผู้วิจัยได้แบ่งตัวแปรที่ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบระดับทุนทางสังคมของตำรวจไทยในปัจจุบัน จำแนกตามภูมิหลังของตำรวจ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) สถาบันการศึกษา 5) ประสบการณ์การทำงาน 6) ชั้นยศ และ 7) สังกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับทุนทางสังคมของตำรวจไทยอยู่ในระดับมาก ระดับทุนทางสังคมของตำรวจไทยจำแนกตามปัจจัยภูมิหลังของตำรวจ คือ อายุ วุฒิการศึกษา สถาบันการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน

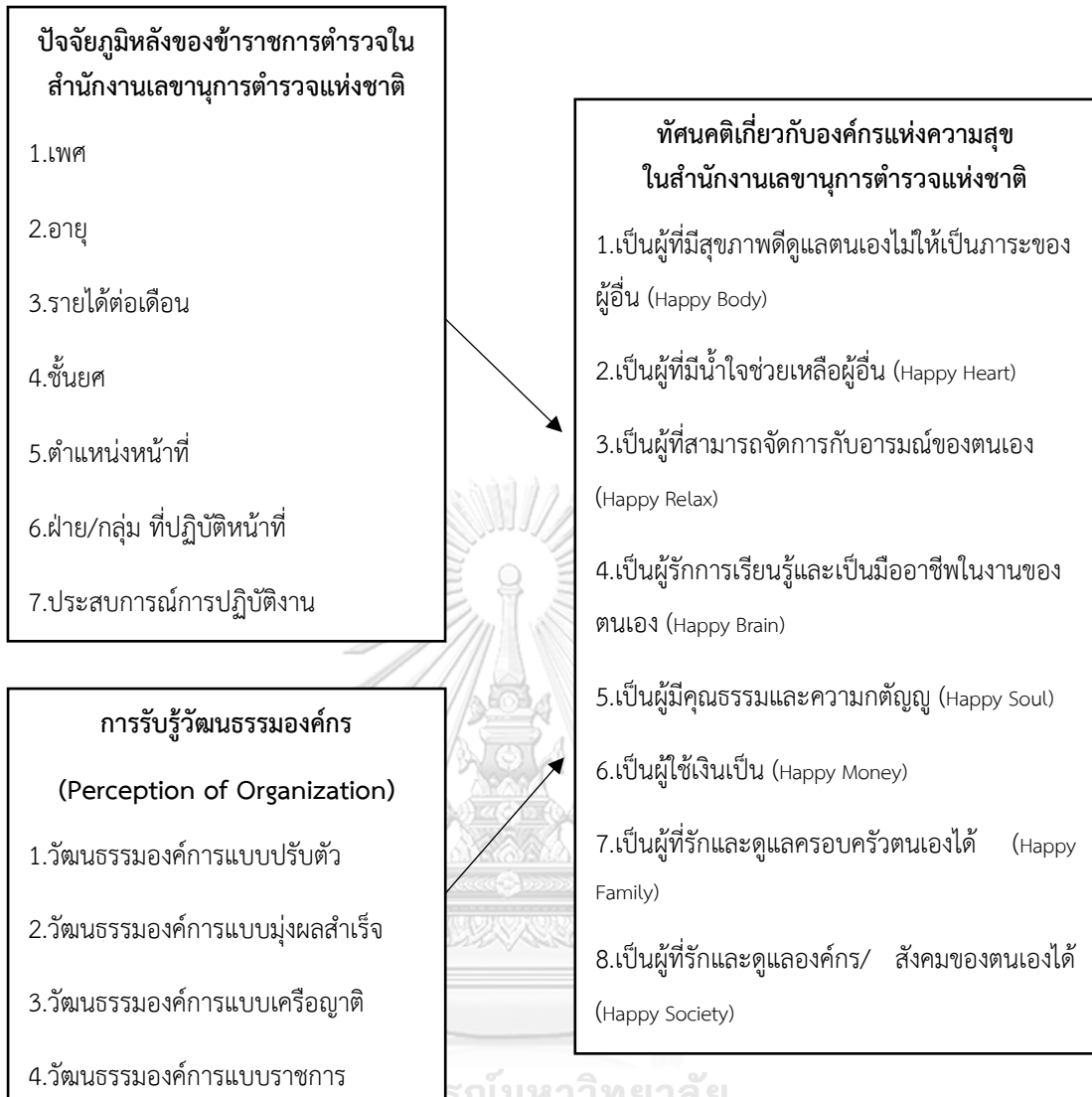
ชั้นยศและสังกัด ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นเมื่อจำแนกตามเพศที่มีระดับทุนทางสังคมไม่แตกต่างกัน

อนูรัตน์ อนันนทนาธร (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะความเครียดและพฤติกรรมการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ระดับภาวะความเครียด ปัจจัยด้านงานที่มีอิทธิพลต่อการเกิดภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์การแสดงออกถึงพฤติกรรมในการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร ภาค 2 จำนวน 12,302 นาย ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยของระดับภาวะความเครียด อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่การรู้สึกว่าคุณเองนั้นทำงานดีแต่ได้รับการประเมินผลต่ำ รู้สึกปวดกล้ามเนื้อเกร็งบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ในขณะที่ทำงาน วิตกกังวลหากต้องปฏิบัติหน้าที่แทนคนอื่นในงานที่ท่านไม่ถนัด ท้อใจที่ผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรม และท้อแท้ที่ต้องแบกรับภาระงานมากจนไม่สามารถทำงานในแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะเห็นว่าในประเด็นที่ทำให้เกิดความเครียดทั้ง 5 อันดับแรก ส่วนใหญ่เกิดจากด้านลักษณะงานที่มีภาระการทำงานที่มากเกินไป รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพ ในประเด็นดังกล่าวนี้ผู้วิจัยเห็นว่าตำรวจภูธร ภาค 2 ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากโดยเฉพาะระบบการประเมินผลที่จะต้องมีความยุติธรรม มีคุณภาพ มาตรฐานเดียวกัน เพราะในส่วนของการทำงานหนักนั้นเป็นธรรมดาที่เจ้าหน้าที่ตำรวจพร้อมเสียสละเพื่อประชาชนอยู่แล้วซึ่งหากได้รับการประเมินผลที่ตรงไปตรงมาย่อมทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตามจากการสืบค้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ายังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาแล้วนั้น ได้แก่ ปัจจัยภูมิหลังของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการแห่งชาติ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรจากแนวคิดของ Daft (2001) และองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำสาระสำคัญของเรื่องต่าง ๆ มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ได้ ดังนี้



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข : กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีการดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

3.2 แหล่งข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยสร้างแบบสอบถามขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข แล้วใช้สอบถามข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติทั้งหมด และสร้างแบบสัมภาษณ์ขึ้นมาเพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีตำแหน่งตั้งแต่ผู้บังคับการขึ้นไปจนถึงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ ซึ่งทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่ได้คัดเลือกหรือหยิบยกมาจากข้อมูลที่บุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่นได้จัดเก็บรวบรวมไว้ก่อนแล้ว

3.3 กลุ่มประชากรเป้าหมาย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยกลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ จำนวน 110 นาย แบ่งเป็นดังนี้

3.3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จำนวน 110 นาย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ทั้ง 5 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายสาร

บรรณ 1 ฝ่ายสารบรรณ 2 ฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ รวมถึงกลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ ทั้งหมดเป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานและประจำการอยู่ในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

3.3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 6 นาย โดยคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ที่มีตำแหน่ง ดังนี้

- | | |
|---|-------|
| 1) เป็นข้าราชการตำรวจ ระดับสัญญาบัตร ตำแหน่งผู้บังคับการ | 1 นาย |
| 2) เป็นข้าราชการตำรวจ ระดับสัญญาบัตร ตำแหน่งรองผู้บังคับการ | 1 นาย |
| 3) เป็นข้าราชการตำรวจ ระดับสัญญาบัตร ตำแหน่งผู้กำกับการ | 1 นาย |
| 4) เป็นข้าราชการตำรวจ ระดับสัญญาบัตร ตำแหน่งสารวัตร | 1 นาย |
| 5) เป็นข้าราชการตำรวจ ระดับสัญญาบัตร ตำแหน่งรองสารวัตร | 1 นาย |
| 6) เป็นข้าราชการตำรวจ ระดับประทวน ตำแหน่งผู้บังคับหมู่ | 1 นาย |

3.4 วิธีการเลือกและการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จึงใช้กลุ่มประชากรทั้งหมด คือ ข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ จำนวน 110 นาย ซึ่งเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานและประจำอยู่ในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 6 นาย โดยคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลสำคัญนั้นจะเป็นตัวแทนของแต่ละตำแหน่ง อย่างละ 1 นาย ซึ่งจะมีทั้งข้าราชการตำรวจทั้งระดับสัญญาบัตรและระดับประทวน เพื่อการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์นั้นจะได้มีเนื้อหาที่ครอบคลุมทั้งหน่วยงาน

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม โดยนำเสนอทั้งในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) และรูปแบบกรอกข้อมูลลงกระดาษ เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข โดยศึกษาข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ลำดับชั้น ฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละตัวแปรมีระดับมาตรวัดดังนี้

- 1) เพศ ใช้มาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal scale) แบ่งเป็น ชายและหญิง
- 2) อายุ ใช้มาตรวัดเรียงอันดับ (Ordinary scale) แบ่งเป็น 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี
- 3) รายได้ต่อเดือน ใช้มาตรวัดเรียงอันดับ (Ordinary scale) แบ่งเป็น 0-10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ 30,001 บาท ขึ้นไป
- 4) ลำดับชั้น ใช้มาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal scale) แบ่งเป็น ลำดับชั้นสัญญาบัตรและและประทวน
- 5) ฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน ใช้มาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal scale) แบ่งเป็น ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายสารบรรณ 1 ฝ่ายสารบรรณ 2 ฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ และ กลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ
- 6) ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ใช้มาตรวัดเรียงอันดับ (Ordinary scale) แบ่งเป็น 1-4 ปี 5-11 ปี และ 12 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Daft (2001) ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 3) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และ 4) วัฒนธรรมแบบราชการ ซึ่งในที่นี้เป็นการให้ประเมินว่าสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรที่มีลักษณะทางวัฒนธรรมในรูปแบบใด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ถามเกี่ยวกับทัศนคติของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขตามแนวความคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้แก่ 1) เป็นผู้ที่มีความสุขดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) 2) เป็นผู้ที่มีความตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) 3) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) 4) เป็นผู้ที่รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) 5) เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและความกตัญญู

(Happy Soul) 6) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) และ 8) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กรหรือสังคมของตนเองได้ (Happy Society) ซึ่งในที่นี้เป็นการให้ผู้ตอบแบบประเมินว่าตนเองมีการแสดงพฤติกรรมหรือตัวตนที่สอดคล้องกับความสุขทั้ง 8 ด้านหรือไม่เพื่อนำไปสู่การรับทราบสถานการณ์ขององค์กรแห่งความสุขของสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติต่อไป

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 นั้น มีการกำหนดค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามวิธีของลิเกิร์ต สเกล (Likert's Scale) (อ้างถึงใน สุชา จันทรหอม, 2541 : 243-244) ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	5
เห็นด้วย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	4
ไม่แน่ใจ/กำกวม	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	1

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 3 นั้น มีการกำหนดค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามวิธีของลิเกิร์ต สเกล (Likert's Scale) (อ้างถึงในสุชา จันทรหอม, 2541 : 243-244) ดังนี้

มีความสอดคล้องกันอย่างยิ่ง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	5
มีความสอดคล้องกัน	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	4
ค่อนข้างมีความสอดคล้องกัน	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	3
ไม่มีความสอดคล้องกัน	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	2
ไม่มีความสอดคล้องกันอย่างยิ่ง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	1

3.5.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Protocol) เพื่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ รวมถึงหาแนวทางในการสร้างความเป็นอยู่ของสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติให้กลายเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยแบ่งคำถามเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

ตอนที่ 2 สอบถามแบบปลายเปิด เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ โดยประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์มีดังต่อไปนี้

- 1) ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติอย่างไร
- 2) ความสุขของท่านจากการปฏิบัติงานเกิดจากปัจจัยใดบ้าง
- 3) ท่านมีแนวทางเสนอแนะเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขอย่างไร
- 4) ท่านคิดวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งความสุขมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

3.6 แนวทางการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย

3.6.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.6.1.1 การคำนวณหาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภูมิหลังของข้าราชการตำรวจทั้งหมดในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Valid Percent)

3.6.1.2 การคำนวณหาข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้วัฒนธรรมของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้สถิติพรรณนาโดยวิธีการใช้หลักคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมายค่าน้ำหนัก จากการใช้สูตรการหาอัตราภาคชั้น (Class Interval) จะมีการจัดลำดับค่าเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับมีขนาดระยะช่วง 0.8 สามารถอธิบายได้ดังนี้ (ศรีสกุล เจริญศรี, 2558 : 134-135) และการยกตัวอย่างคำพูดที่สำคัญของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในวัตถุประสงค์การวิจัย

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับน้อยมาก

ในขณะเดียวกันสำหรับการคำนวณหาข้อมูลเกี่ยวกับระดับทัศนคติการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้สถิติพรรณนาโดยวิธีการใช้หลักคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมายค่าน้ำหนักจากการใช้สูตรการหาอัตราภาคชั้น (Class Interval) จะมีการจัดลำดับค่าเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ แต่แต่ละระดับมีขนาดระยะช่วง 0.8 สามารถอธิบายได้ดังนี้ (ศรีสกุล เจริญศรี, 2558 : 134-135) และการยกตัวอย่างคำพูดที่สำคัญของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในวัตถุประสงค์การวิจัย

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องอยู่ในระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องอยู่ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องอยู่ในระดับน้อยมาก

3.6.1.3 การคำนวณหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.5 Cohen Runyon and Other, 1996 : 238 (อ้างถึงใน Cohen, 1988) ได้แนะนำว่า สหสัมพันธ์ที่มีขนาดเล็ก หรือมีความสัมพันธ์กันน้อย ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง 0.10 ถึง 0.29 ส่วน สหสัมพันธ์ที่มีขนาดปานกลาง หรือมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง 0.30 ถึง

0.49 และสหสัมพันธ์ที่มีขนาดใหญ่ หรือมีความสัมพันธ์กันสูง ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง 0.50 ถึง 1.00

เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
0.50 - 1.00	มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.30 - .49	มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.10 - .29	มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

3.6.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการถอดเทปและวิเคราะห์เนื้อหาจากคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญและนำมาใช้ในการตีความ ตลอดจนนำเสนอตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ที่สำคัญของผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละรายโดยจำแนกตามประเด็น คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ทิศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

3.7 จริยธรรมการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยประสงค์จะศึกษาหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่อยู่ในระดับกองบังคับการ จึงได้ศึกษาที่สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ และได้จัดทำหนังสือราชการขออนุญาตผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเพื่อให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กับข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร ทั้งนี้ผู้วิจัยมิได้มีเจตนาใด ๆ ในการบ่อนทำลายองค์กรแห่งนี้ และจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ

บทที่ 4

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ” เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ทัศนคติที่เกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคทางสถิติต่างๆ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

- 1) ภูมิหลังทางประชากรและสังคมของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ
- 2) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางประชากรและสังคมกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.1 ภูมิหลังทางประชากรและสังคมของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

ภูมิหลังทางประชากรและสังคมของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ประกอบด้วย

4.1.1 เพศ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังทางประชากรและสังคมของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามเพศ สามารถแสดงค่าร้อยละและความถี่ ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	40	36.4
หญิง	70	63.6
รวม	110	100

จากตารางที่ 2 ได้กล่าวถึงจำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยเพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 และเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 และ ตามลำดับ ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีปริมาณเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

4.1.2 อายุ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังทางประชากรและสังคมของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามอายุ สามารถแสดงค่าร้อยละและความถี่ ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 – 30 ปี	39	35.5
31 – 40 ปี	32	29.1
41 – 50 ปี	18	16.4
51 – 60 ปี	21	19.1
รวม	110	100

จากตารางที่ 3 ได้กล่าวถึงจำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ถัดมาคืออายุ 51-60 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 ตามลำดับ ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีปริมาณอายุ 20-30 ปี มากที่สุดและปริมาณอายุ 41-50 ปี น้อยที่สุด

4.1.3 รายได้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังทางประชากรและสังคมของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามรายได้ สามารถแสดงค่าร้อยละและความถี่ ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0-10,000 บาท	13	11.8
10,001-20,000 บาท	45	40.9
20,001-30,000 บาท	20	18.2
30,001 บาท ขึ้นไป	32	29.1
รวม	110	100

จากตารางที่ 4 ได้กล่าวถึงจำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามรายได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 รองลงมาคือมีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ถัดมาคือมีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และรายได้ 0-10,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ตามลำดับ ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีปริมาณรายได้ 10,001-20,000 บาท มากที่สุดและปริมาณรายได้ 0-10,000 บาท น้อยที่สุด

4.1.4 ลำดับชั้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังทางประชากรและสังคมของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามลำดับชั้น สามารถแสดงค่าร้อยละและความถี่ ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามลำดับชั้น

ลำดับชั้น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สัญญาบัตร	62	56.4
ประทวน	48	43.6
รวม	110	100

จากตารางที่ 5 ได้กล่าวถึงจำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามลำดับชั้น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจ

ชั้นสัญญาบัตร จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 ส่วนที่เหลือเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 ตามลำดับ ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้ มีปริมาณลำดับชั้นสัญญาบัตรมากกว่าลำดับชั้นประทวน

4.1.5 ฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังทางประชากรและสังคมของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน สามารถแสดงค่าร้อยละและความถี่ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน

ฝ่ายหรือกลุ่ม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายอำนวยการ	50	45.5
ฝ่ายสารบรรณ 1	12	10.9
ฝ่ายสารบรรณ 2	16	14.5
ฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ	22	20.0
กลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ	10	9.1
รวม	110	100

จากตารางที่ 6 ได้กล่าวถึงจำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในฝ่ายอำนวยการ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาปฏิบัติงานในฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ถัดมาปฏิบัติงานในฝ่ายสารบรรณ 2 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ถัดมาปฏิบัติงานในฝ่ายสารบรรณ 1 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 และปฏิบัติงานในกลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีปริมาณข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในฝ่ายอำนวยการมากที่สุดและมีปริมาณข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกลุ่มวิชาการและงานสารบรรณน้อยที่สุด

4.1.6 ประสบการณ์ปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังทางประชากรและสังคมของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติจำแนกประสบการณ์ปฏิบัติงาน สามารถแสดงค่าร้อยละและความถี่ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน

ประสบการณ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 – 4 ปี	33	30.0
5 – 11 ปี	36	32.7
12 ปี ขึ้นไป	41	37.3
รวม	110	100

จากตารางที่ 7 ได้กล่าวถึงได้กล่าวถึงจำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติจำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ 12 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมา มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 5-11 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 และมีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 1-4 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ตามลำดับ ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีปริมาณข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไปมากที่สุดและมีปริมาณข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 1-4 ปี น้อยที่สุด

4.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

4.2.1 ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

จากการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Daft (2001) ซึ่งประกอบด้วยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ 4 ด้าน คือ

- 1) วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว
- 2) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสำเร็จ
- 3) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ
- 4) วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ

ในที่นี้ จึงสามารถแสดงข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 8-11

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปรผลระดับการรับรู้
1. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานของท่านมักจะคิดและทำสิ่งใหม่ ๆ ตามสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง	3.06	0.84	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบเสมอ	2.95	0.76	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก	2.99	0.61	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปกครองและการบังคับบัญชา	2.84	0.58	ปานกลาง
5. ท่านได้รับอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	2.69	0.52	ปานกลาง
รวม	2.91	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 ได้กล่าวถึงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.91 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานของท่านมักจะคิดและทำสิ่งใหม่ ๆ ตามสภาพแวดล้อม

ภายนอกที่เปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ย 3.06 รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย 2.99 ถัดมาคือผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 2.95 ถัดมาคือผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปกครองและการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 2.84 และท่านได้รับอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 2.69 ตามลำดับ

ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาคั้งนี้มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวซึ่งข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานของท่านมักจะคิดและทำสิ่งใหม่ ๆ ตามสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงมากที่สุด และเห็นด้วยกับหัวข้อท่านได้รับอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบน้อยที่สุด

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปรผล ระดับการรับรู้
1. หน่วยงานของท่านมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน	2.98	0.56	ปานกลาง
2. หัวหน้างานของท่านกระตุ้นให้เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายองค์การ	2.82	0.56	ปานกลาง
3. แต่ละฝ่ายหรือกลุ่มมีการกำหนดขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและทุกคนต้องปฏิบัติตาม	2.99	0.79	ปานกลาง
4. ในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถใช้วิจารณ์งานทำงานตามความคิดเห็นของตนเองเพื่อให้งานสำเร็จ	3.38	0.49	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านต่างทุ่มเทเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.15	0.76	ปานกลาง
รวม	3.09	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ได้กล่าวถึงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จของข้าราชการตำรวจในสำนักงาน

เลขานุการตำรวจแห่งชาติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.09 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถใช้วิจารณ์งานทำงานตามความคิดเห็นของตนเองเพื่อให้งานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.38 รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านต่างหุ่เมเพื่อให้งานทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.15 ถัดมาคือแต่ละฝ่าย/กลุ่มมีการกำหนดขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และทุกคนต้องปฏิบัติตาม มีค่าเฉลี่ย 3.14 ถัดมาคือหน่วยงานของท่านมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 2.98 และหัวหน้างานของท่านกระตุ้นให้เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายองค์การ มีค่าเฉลี่ย 2.82 ตามลำดับ

ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จซึ่งข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหัวข้อในการปฏิบัติงานท่านสามารถใช้วิจารณ์งานทำงานตามความคิดเห็นของตนเองเพื่อให้งานสำเร็จมากที่สุด และเห็นด้วยกับหัวข้อหัวหน้างานของท่านกระตุ้นให้เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายองค์การน้อยที่สุด

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปรผล ระดับการรับรู้
1. ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งพาใคร	3.31	0.62	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานในฝ่ายหรือกลุ่มของท่านต่างทำงานแบบพึ่งพาร่วมมือกันช่วยเหลือกัน	2.98	0.80	ปานกลาง
3. ภารกิจหรืองานส่วนใหญ่ลุล่วงด้วยได้ด้วยการทำงานเป็นทีม	3.24	0.83	ปานกลาง
4. หากต้องมีการตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน ท่านมักมีการปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก่อนเสมอ	3.44	0.86	สูง

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปรผล ระดับการรับรู้
5. ความขัดแย้งระหว่างการปฏิบัติงาน สามารถทำความเข้าใจและตกลงกันได้	3.41	0.96	สูง
รวม	3.27	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 ได้กล่าวถึงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านหากต้องมีการตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ท่านมักมีการปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก่อนเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.44 รองลงมาคือความขัดแย้งระหว่างการปฏิบัติงานสามารถทำความเข้าใจและตกลงกันได้ มีค่าเฉลี่ย 3.41 ถัดมาคือท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งพาใคร มีค่าเฉลี่ย 3.31 ถัดมาคือภารกิจหรืองานส่วนใหญ่ลุล่วงด้วยดีด้วยการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 3.24 และเพื่อนร่วมงานในฝ่ายหรือกลุ่มของท่านต่างทำงานแบบพึ่งพาร่วมมือกันช่วยเหลือกัน มีค่าเฉลี่ย 2.98 ตามลำดับ

ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติซึ่งข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหัวข้อ หากต้องมีการตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ท่านมักมีการปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก่อนเสมอมากที่สุด และมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติในหัวข้อเพื่อนร่วมงานในฝ่ายหรือกลุ่มของท่านต่างทำงานแบบพึ่งพาร่วมมือกันช่วยเหลือกันน้อยที่สุด

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบราชการของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปรผล ระดับการรับรู้
1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ	2.97	0.71	ปานกลาง

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปรผล ระดับการรับรู้
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	3.20	0.69	ปานกลาง
3. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด	3.08	0.74	ปานกลาง
4. ท่านมองว่าภาพลักษณ์ภายนอกมีความสำคัญ เช่น การแต่งกาย สีหน้า ท่าทาง เป็นต้น	3.31	0.46	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้ช่วยกันประหยัดทรัพยากรขององค์การ เช่น ลดการใช้กระดาษ เป็นต้น	3.52	0.65	สูง
รวม	3.22	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 ได้กล่าวถึงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบราชการของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบราชการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านหน่วยงานของท่านมีนโยบายให้ช่วยกันประหยัดทรัพยากรขององค์การ เช่น ลดการใช้กระดาษ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.52 รองลงมาคือท่านมองว่าภาพลักษณ์ภายนอกมีความสำคัญ เช่น การแต่งกาย สีหน้า ท่าทาง เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.31 ถัดมาคือผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.20 ถัดมาคือท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย 3.08 และหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ แปรผลได้ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.97 ตามลำดับ

ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในด้านวัฒนธรรมองค์การแบบราชการซึ่งข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหัวข้อ หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้ช่วยกันประหยัดทรัพยากรขององค์การ เช่น ลดการใช้กระดาษ มากที่สุด และเห็นด้วยกับหัวข้อหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การน้อยที่สุด

4.2.2 ระดับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากการวิเคราะห์ระดับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยใช้แนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งประกอบด้วยความสุข 8 ประการ ได้แก่

- 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body)
- 2) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)
- 3) ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)
- 4) ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain)
- 5) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)
- 6) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)
- 7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)
- 8) ด้านสังคมที่ดี (Happy Society)

ในที่นี้ จึงสามารถแสดงข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 12-19

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านสุขภาพดี (Happy Body) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กร แห่งความสุขด้านสุขภาพดี (Happy Body)	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปรผล ระดับการรับรู้
1. ท่านมีสุขภาพที่แข็งแรงไม่เจ็บป่วยบ่อย	2.62	0.73	ปานกลาง
2. ท่านควบคุมสุขภาพตนเอง เช่น ชั่งน้ำหนัก ตรวจสุขภาพประจำ ออกกำลังกาย กายเสมอ เป็นต้น	2.98	0.73	ปานกลาง
3. ท่านวางแผนทำกิจกรรมที่จำเป็นเพื่อ สุขภาพที่ดี	2.68	0.52	ปานกลาง

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กร แห่งความสุขด้านสุขภาพดี (Happy Body)	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปรผล ระดับการรับรู้
4. ท่านมีเวลาในการพักผ่อนอย่างน้อย 6-8 ชั่วโมง	3.02	0.77	ปานกลาง
5. ท่านมีเวลาในการออกกำลังกาย มากกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์	2.51	0.92	ปานกลาง
รวม	2.76	0.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ได้กล่าวถึงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านสุขภาพดี (Happy Body) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านสุขภาพดี (Happy Body) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.76 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านท่านมีเวลาในการพักผ่อนอย่างน้อย 6-8 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.02 รองลงมาคือท่านควบคุมสุขภาพตนเอง เช่น ชั่งน้ำหนัก ตรวจสุขภาพประจำ ออกกำลังกายเสมอ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 2.98 ถัดมาคือท่านวางแผนทำกิจกรรมที่จำเป็นเพื่อสุขภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ย 2.68 ถัดมาคือท่านมีสุขภาพที่แข็งแรงไม่เจ็บป่วยบ่อย มีค่าเฉลี่ย 2.62 และท่านมีเวลาในการออกกำลังกาย มากกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์ มีค่าเฉลี่ย 2.51 ตามลำดับ

ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีระดับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านสุขภาพดี (Happy Body) ซึ่งข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหัวข้อท่านมีเวลาในการพักผ่อนอย่างน้อย 6-8 ชั่วโมงมากที่สุด และเห็นด้วยกับหัวข้อท่านมีเวลาในการออกกำลังกาย มากกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์น้อยที่สุด

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กร แห่งความสุขด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปรผล ระดับการรับรู้
1. ท่านมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน และรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม	3.10	0.72	ปานกลาง
2. ท่านรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อน ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่าง สันติ	3.21	0.97	ปานกลาง
3. ท่านหงุดหงิด กระวนกระวาย ว้าวุ่นใจ เมื่อต้องปฏิบัติงาน	2.75	0.89	ปานกลาง
4. ท่านมีความรักและความผูกพันต่อเพื่อน ร่วมงานและองค์กร	3.19	0.64	ปานกลาง
5. ท่านพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและถ่ายทอด ประสบการณ์ทำงานระหว่างกัน	2.96	0.59	ปานกลาง
รวม	3.04	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ได้กล่าวถึงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.04 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านท่านรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสันติ มีค่าเฉลี่ย 3.21 รองลงมาคือท่านมีความรักและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.19 ถัดมาคือท่านมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน และรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.10 ถัดมาคือท่านพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 และท่านหงุดหงิด กระวนกระวาย ว้าวุ่นใจ เมื่อต้องปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.75 ตามลำดับ

ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาคั้งนี้มีระดับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) ซึ่งข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เห็นด้วย

กับหัวข้อท่านรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสันติมากที่สุด และเห็นด้วยกับหัวข้อท่านหงุดหงิด กระวนกระวาย ว้าวุ่นใจ เมื่อต้องปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปรผล ระดับการรับรู้
1. ท่านมีวิธีการผ่อนคลายและจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม	3.06	0.89	ปานกลาง
2. ท่านมีอารมณ์และความคิดด้านบวกเสมอเมื่อประสบปัญหา	2.96	0.68	ปานกลาง
3. เมื่อมีสถานการณ์ความเครียดกับปัญหาที่เกิดขึ้น ท่านจะควบคุมอารมณ์ตนเองก่อนแก้ไขสถานการณ์	3.12	0.54	ปานกลาง
4. ท่านพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.74	0.63	ปานกลาง
5. ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง อ่านหนังสือ ออกกำลังกาย ฯลฯ	2.31	0.76	ค่อนข้างน้อย
รวม	2.84	0.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 ได้กล่าวถึงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.84 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เมื่อมีสถานการณ์ความเครียดกับปัญหาที่เกิดขึ้น ท่านจะควบคุมอารมณ์ตนเองก่อนแก้ไขสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.12 รองลงมาคือท่านมีวิธีการผ่อนคลายและจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.06 ถัดมาคือท่านมีอารมณ์และความคิดด้านบวกเสมอเมื่อประสบปัญหา มีค่าเฉลี่ย 2.96 ถัดมาคือท่านพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 2.74 และท่านมีเวลาใน

การทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง อ่านหนังสือ ออกกำลังกาย ฯลฯ มีค่าเฉลี่ย 2.31 ตามลำดับ

ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีระดับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) ซึ่งข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหัวข้อเมื่อมีสถานการณ์ความเครียดกับปัญหาที่เกิดขึ้น ท่านจะควบคุมอารมณ์ตนเองก่อนแก้ไขสถานการณ์มากที่สุด และเห็นด้วยกับหัวข้อท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง อ่านหนังสือ ออกกำลังกาย ฯลฯ น้อยที่สุด

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปรผลระดับการรับรู้
1. ท่านมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.22	0.91	ปานกลาง
2. ท่านนำเอาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง	2.98	0.43	ปานกลาง
3. ท่านมีวินัยในการปฏิบัติงานและมีความตรงต่อเวลาเสมอ	2.75	0.83	ปานกลาง
4. ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานของผู้ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง	2.52	0.63	ค่อนข้างน้อย
5. ท่านสนใจเข้าร่วมการอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน	2.46	0.70	ค่อนข้างน้อย
รวม	2.79	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 ได้กล่าวถึงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.79 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อสามารถเรียง

ตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านท่านมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ แปรผลได้ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22 รองลงมาคือเป็นหัวข้อท่านนำเอาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ย 2.98 ถัดมาคือท่านมีวินัยในการปฏิบัติงาน และมีความตรงต่อเวลาเสมอ มีค่าเฉลี่ย 2.75 ถัดมาคือท่านศึกษาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานของผู้ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง มีค่าเฉลี่ย 2.52 และท่านสนใจเข้าร่วมการอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน ผลได้ในระดับค่อนข้างน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.46 ตามลำดับ

ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีระดับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) ซึ่งข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหัวข้อท่านมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอมากที่สุด และเห็นด้วยกับหัวข้อท่านสนใจเข้าร่วมการอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนน้อยที่สุด ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปรผล ระดับการรับรู้
1. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	3.84	0.70	สูง
2. ท่านมีความศรัทธาต่อศาสนาและมีการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ	3.58	0.56	สูง
3. ท่านมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี	3.89	0.66	สูง
4. ท่านระลึกถึงและตอบแทนบุญคุณผู้ที่เคยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ	3.78	0.77	สูง
5. ท่านมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	3.78	0.58	สูง
รวม	3.83	0.36	สูง

จากตารางที่ 16 ได้กล่าวถึงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับการ

กลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.83 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านท่านมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ท่านมีความศรัทธาต่อศาสนาและมีการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ มีค่าเฉลี่ย 3.85 ถัดมาคือท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีค่าเฉลี่ย 3.84 ถัดมาคือท่านระลึกถึงและตอบแทนบุญคุณผู้ที่เคยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ และท่านมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.78 ตามลำดับ

ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีระดับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) ซึ่งข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหัวข้อท่านมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีมากที่สุด และเห็นด้วยกับหัวข้อท่านระลึกถึงและตอบแทนบุญคุณผู้ที่เคยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ และท่านมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์น้อยที่สุด

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปรผลระดับการรับรู้
1. ท่านใช้จ่ายเงินเท่าที่จำเป็น และจัดสรรรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนอย่างสมดุล	2.60	0.61	ค่อนข้างน้อย
2. ท่านมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน	2.25	0.55	ค่อนข้างน้อย
3. ท่านสะสมเงินไว้บางส่วน เพื่อใช้จ่ายยามจำเป็น	2.66	0.76	ปานกลาง
4. ท่านไม่มีปัญหาหนี้สิน	2.42	0.81	ปานกลาง
5. ท่านมีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสมและการออมเงิน	2.32	0.72	ค่อนข้างน้อย
รวม	2.45	0.43	ค่อนข้างน้อย

จากตารางที่ 17 ได้กล่าวถึงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.45 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านท่านสะสมเงินไว้บางส่วน เพื่อใช้จ่ายยามจำเป็น มีค่าเฉลี่ย 2.66 รองลงมาคือท่านใช้จ่ายเงินเท่าที่จำเป็น และจัดสรรรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนอย่างสมดุล มีค่าเฉลี่ย 2.60 ถัดมาคือท่านไม่มีปัญหาหนี้สิน มีค่าเฉลี่ย 2.42 ถัดมาคือท่านมีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสมและการออมเงิน มีค่าเฉลี่ย 2.32 และท่านมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน มีค่าเฉลี่ย 2.25 ตามลำดับ

ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาคั้งนี้มีระดับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) ซึ่งข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหัวข้อท่านสะสมเงินไว้บางส่วน เพื่อใช้จ่ายยามจำเป็นมากที่สุด และเห็นด้วยกับหัวข้อท่านมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตนน้อยที่สุด

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปรผลระดับการรับรู้
1. ท่านให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวเป็นอย่างดี	3.06	0.75	ปานกลาง
2. ท่านมักมีกิจกรรมกับครอบครัวอยู่เสมอ เช่น ทำบุญ ดูหนัง รับประทานอาหารร่วมกัน ฯลฯ	3.43	0.74	สูง
3. ท่านได้รับกำลังใจที่ดีและการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากครอบครัว	3.22	0.81	ปานกลาง
4. หากมีปัญหา ท่านและสมาชิกในครอบครัวจะแก้ไขปัญหาร่วมกัน	3.18	1.21	ปานกลาง
5. ท่านมีความเป็นกันเองกับครอบครัวของเพื่อนร่วมงาน	3.54	0.85	สูง

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กร แห่งความสุขด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปรผล ระดับการรับรู้
รวม	3.29	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 ได้กล่าวถึงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.29 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านท่านมีความเป็นกันเองกับครอบครัวของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.54 รองลงมาคือท่านมักมีกิจกรรมกับครอบครัวอยู่เสมอ เช่น ทำบุญ ดูหนัง รับประทานอาหารร่วมกัน ฯลฯ มีค่าเฉลี่ย 3.43 ถัดมาคือท่านได้รับกำลังใจที่ดีและการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 3.22 ถัดมาคือหากมีปัญหา ท่านและสมาชิกในครอบครัวจะแก้ไขปัญหาาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.18 และท่านให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.06 ตามลำดับ

ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาคั้งนี้มีระดับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ซึ่งข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหัวข้อท่านมีความเป็นกันเองกับครอบครัวของเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และเห็นด้วยกับหัวข้อท่านให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวเป็นอย่างดีน้อยที่สุด

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านสังคมที่ดี (Happy Society) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กร แห่งความสุขด้านสังคมที่ดี (Happy Society)	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปรผล ระดับการรับรู้
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี ห่วงใย และเต็มใจ ช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา	3.54	0.85	สูง
2. ท่านเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.25	1.28	ปานกลาง

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กร แห่งความสุขด้านสังคมที่ดี (Happy Society)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปรผล ระดับการรับรู้
3. ท่านเคารพต่อความคิดเห็นของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.18	0.78	ปานกลาง
4. ท่านระมัดระวังคำพูดเพื่อไม่ให้กระทบต่อ ความรู้สึกของผู้อื่น	3.63	0.66	สูง
5. ท่านมีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและ สิ่งแวดล้อม	3.25	0.76	ปานกลาง
รวม	3.37	0.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 ได้กล่าวถึงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านสังคมที่ดี (Happy Society) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านสังคมที่ดี (Happy Society) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านท่านระมัดระวังคำพูดเพื่อไม่ให้กระทบต่อความรู้สึกของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.63 รองลงมาคือท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี ห่วงใยและเต็มใจช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.54 ถัดมาคือท่านเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์กับเพื่อนร่วมงาน ท่านมีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.25 ค่า และท่านเคารพต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.18 ตามลำดับ

ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีระดับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านสังคมที่ดี (Happy Society) ซึ่งข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหัวข้อท่านระมัดระวังคำพูดเพื่อไม่ให้กระทบต่อความรู้สึกของผู้อื่นมากที่สุด และเห็นด้วยกับหัวข้อท่านเคารพต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานน้อยที่สุด

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางประชากรและสังคมกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางประชากรและสังคมกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ประกอบด้วย

4.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t – test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากค่า Sig ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าข้าราชการตำรวจที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t – test) ของความสัมพันธ์ระหว่างเพศทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข	เพศ	ค่าเฉลี่ย	SD	t	Sig
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	ชาย	2.92	0.43	3.107	0.683
	หญิง	2.66	0.42		
2. ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)	ชาย	3.07	0.49	0.409	0.982
	หญิง	3.03	0.51		
3. ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)	ชาย	2.99	0.31	3.201	0.000
	หญิง	2.75	0.38		
4. ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain)	ชาย	2.97	0.49	3.303	0.002
	หญิง	2.68	0.40		
5. ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)	ชาย	3.85	0.39	0.464	0.108
	หญิง	3.81	0.33		
6. ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)	ชาย	2.61	0.48	2.943	0.041
	หญิง	2.36	0.37		
7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	ชาย	3.26	0.69	-3.57	0.829
	หญิง	3.30	0.66		

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กร	เพศ	ค่าเฉลี่ย	SD	t	Sig
แห่งความสุข					
8. ด้านสังคมที่ดี (Happy Society)	ชาย	3.39	0.72	0.115	0.647
	หญิง	3.37	0.71		

จากตารางที่ 20 ได้กล่าวถึงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ย 2.92 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 2.66

2) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.07 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 3.02

3) ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ย 2.98 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 2.75

4) ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ย 2.97 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 2.68

5) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.85 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 3.81

6) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ย 2.60 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 2.36

7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.30 และเพศชาย มีค่าเฉลี่ย 3.25

8) ด้านสังคมที่ดี (Happy Society) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.38 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 3.36

ทั้งนี้ เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิงเกี่ยวกับระดับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในแต่ละด้าน ด้วยสถิติการวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t-test) แล้ว ผู้วิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเพศชายและหญิง

มีระดับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) และด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) สำหรับด้านที่พบว่ามีค่า Sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) และด้านสังคมที่ดี (Happy Society)

4.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ด้วยวิธีการทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากค่า Sig ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็น องค์กรแห่งความสุข	อายุ	ค่าเฉลี่ย	SD	F	Sig
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	20-30 ปี	2.60	0.35	7.172	0.000
	31-40 ปี	2.65	0.47		
	41-50 ปี	2.88	0.37		
	51-60 ปี	3.07	0.44		
2. ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)	20-30 ปี	3.04	0.49	0.454	0.715
	31-40 ปี	2.98	0.51		
	41-50 ปี	3.02	0.47		
	51-60 ปี	3.15	0.56		
3. ด้านการจัดการกับอารมณ์ของ ตนเอง (Happy Relax)	20-30 ปี	2.80	0.39	1.931	0.129
	31-40 ปี	2.75	0.39		
	41-50 ปี	2.97	0.31		

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็น องค์กรแห่งความสุข	อายุ	ค่าเฉลี่ย	SD	F	Sig
(ต่อ)	51-60 ปี	2.92	0.33		
4. ด้านการเรียนรู้และป็นมือ อาชีพในงานของตน (Happy Brain)	20-30 ปี	2.71	0.40	5.353	0.002
	31-40 ปี	2.63	0.36		
	41-50 ปี	2.85	0.46		
	51-60 ปี	3.09	0.55		
5. ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)	20-30 ปี	3.85	0.36	1.289	0.282
	31-40 ปี	3.88	0.34		
	41-50 ปี	3.84	0.30		
	51-60 ปี	3.69	0.38		
6. ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)	20-30 ปี	2.33	0.24	9.881	0.000
	31-40 ปี	2.29	0.31		
	41-50 ปี	2.51	0.35		
	51-60 ปี	2.83	0.65		
7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	20-30 ปี	3.48	0.46	1.815	0.149
	31-40 ปี	3.16	0.72		
	41-50 ปี	3.22	0.78		
	51-60 ปี	3.28	0.77		
8. ด้านสังคมที่ดี (Happy Society)	20-30 ปี	3.51	0.75	1.014	0.390
	31-40 ปี	3.22	0.65		
	41-50 ปี	3.37	0.79		
	51-60 ปี	3.33	0.66		

จากตารางที่ 21 ได้กล่าวถึงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.07 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.88 ถัดมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.65 และอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.60 ตามลำดับ

2) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.15 รองลงมาคืออายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.04 ถัดมาคืออายุระหว่าง

41-50 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.02 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.98 ตามลำดับ

3) ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 2.97 รองลงมาคืออายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.92 ถัดมาคืออายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.80 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.75 ตามลำดับ

4) ด้านการเรียนรู้และป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.09 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.85 ถัดมาคืออายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.71 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.63 ตามลำดับ

5) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.88 รองลงมาคืออายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.85 ถัดมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.84 และอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.69 ตามลำดับ

6) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 2.83 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.51 ถัดมาคืออายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.33 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.29 ตามลำดับ

7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) พบว่า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.48 รองลงมาคืออายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.22 ถัดมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.16 และอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.14 ตามลำดับ

8) ด้านสังคมที่ดี (Happy Society) พบว่า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.51 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.37 ถัดมาคืออายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.33 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.22 ตามลำดับ

ทั้งนี้ เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกันเกี่ยวกับระดับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในแต่ละด้าน ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA) แล้ว ผู้วิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านการเรียนรู้และป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) และด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) สำหรับด้านที่พบว่ามีค่า Sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)

ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) และด้านสังคมที่ดี (Happy Society)

4.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ด้วยวิธีการทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหาค่า Sig ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้แตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็น องค์กรแห่งความสุข	รายได้ (บาท)	ค่าเฉลี่ย	SD	F	Sig
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	0-10,000	2.36	0.25	13.737	0.000
	10,001-20,000	2.61	0.39		
	20,001-30,000	2.83	0.42		
	30,000 ขึ้นไป	3.06	0.39		
2. ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)	0-10,000	3.07	0.52	0.687	0.562
	10,001-20,000	3.05	0.50		
	20,001-30,000	2.90	0.45		
	30,000 ขึ้นไป	3.10	0.54		
3. ด้านการจัดการกับอารมณ์ ของตนเอง (Happy Relax)	0-10,000	2.50	0.33	5.728	0.001
	10,001-20,000	2.80	0.40		
	20,001-30,000	2.95	0.34		
	30,000 ขึ้นไป	2.96	0.29		
4. ด้านการเรียนรู้และเป็นมือ อาชีพ ในงานของตน (Happy Brain)	0-10,000	2.56	0.41	5.928	0.001
	10,001-20,000	2.68	0.39		
	20,001-30,000	2.72	0.36		
	30,000 ขึ้นไป	3.05	0.52		

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็น องค์กรแห่งความสุข	รายได้ (บาท)	ค่าเฉลี่ย	SD	F	Sig
5. ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)	0-10,000	3.84	0.31	1.504	0.218
	10,001-20,000	3.90	0.33		
	20,001-30,000	3.73	0.43		
	30,000 ขึ้นไป	3.77	0.33		
6. ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)	0-10,000	2.18	0.35	11.275	0.000
	10,001-20,000	2.32	0.27		
	20,001-30,000	2.40	0.20		
	30,000 ขึ้นไป	2.76	0.56		
7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	0-10,000	3.43	0.41	1.731	0.165
	10,001-20,000	3.41	0.63		
	20,001-30,000	3.09	0.67		
	30,000 ขึ้นไป	3.16	0.77		
8. ด้านสังคมที่ดี (Happy Society)	0-10,000	3.29	0.49	1.784	0.155
	10,001-20,000	3.55	0.77		
	20,001-30,000	3.15	0.68		
	30,000 ขึ้นไป	3.30	0.68		

จากตารางที่ 22 ได้กล่าวถึงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.06 รองลงมาคือรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.83 ถัดมาคือรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.61 และรายได้ระหว่าง 0-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.36 ตามลำดับ

2) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.10 รองลงมาคือรายได้ระหว่าง 0-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.07 ถัดมาคือรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.05 และรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.90 ตามลำดับ

3) ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 2.96 รองลงมาคือรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.95 ถัดมาคือรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.80 และรายได้ระหว่าง 0-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.50 ตามลำดับ

4) ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.05 รองลงมาคือรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.72 ถัดมาคือรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.68 และรายได้ระหว่าง 0-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.56 ตามลำดับ

5) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.90 รองลงมาคือรายได้ระหว่าง 0-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.84 ถัดมาคือรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.77 และรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.73 ตามลำดับ

6) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 2.76 รองลงมาคือระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.40 ถัดมาคือรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.32 และรายได้ระหว่าง 0-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.18 ตามลำดับ

7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 0-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.43 รองลงมาคือรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.41 ถัดมาคือรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.16 และรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.09 ตามลำดับ

8) ด้านสังคมที่ดี (Happy Society) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.55 รองลงมาคือรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.30 ถัดมาคือรายได้ระหว่าง 0-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.29 และรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.15 ตามลำดับ

ทั้งนี้ เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ที่แตกต่างกันเกี่ยวกับระดับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในแต่ละด้าน ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA) แล้ว ผู้วิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติที่มีรายได้แตกต่าง

กันมีระดับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) และด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) สำหรับด้านที่พบว่ามีค่า Sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) และด้านสังคมที่ดี (Happy Society)

4.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับชั้นกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลำดับชั้นกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t – test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากค่า Sig ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่าเท่ากับ 0.05 แสดงว่าข้าราชการตำรวจที่มีลำดับชั้นแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t – test) ของความสัมพันธ์ระหว่างลำดับชั้นกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข	ลำดับชั้น	ค่าเฉลี่ย	SD	t	Sig
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	สัญญาบัตร	2.94	0.39	5.847	0.271
	ประทวน	2.50	0.38		
2. ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)	สัญญาบัตร	3.07	0.49	0.412	0.737
	ประทวน	3.02	0.52		
3. ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)	สัญญาบัตร	3.01	0.26	6.604	0.001
	ประทวน	2.60	0.38		
4. ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain)	สัญญาบัตร	2.95	0.47	4.892	0.000
	ประทวน	2.56	0.34		
5. ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)	สัญญาบัตร	3.84	0.39	0.644	0.068
	ประทวน	3.80	0.30		

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กร	ลำดับชั้น	ค่าเฉลี่ย	SD	t	Sig
แห่งความสุข					
6. ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)	สัญญาบัตร	2.61	0.44	4.720	0.385
	ประทวน	2.24	0.32		
7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	สัญญาบัตร	3.25	0.74	-0.540	0.173
	ประทวน	3.32	0.58		
8. ด้านสังคมที่ดี (Happy Society)	สัญญาบัตร	3.43	0.77	1.016	0.037
	ประทวน	3.29	0.62		

จากตารางที่ 23 ได้กล่าวถึงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างลำดับชั้นกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามลำดับชั้นสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ยมากกว่าลำดับชั้นประทวน โดยลำดับชั้นสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ย 2.94 และลำดับชั้นประทวน มีค่าเฉลี่ย 2.50

2) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามลำดับชั้นสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ยมากกว่าลำดับชั้นประทวน โดยลำดับชั้นสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ย 3.06 และลำดับชั้นประทวน มีค่าเฉลี่ย 3.02

3) ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามลำดับชั้นสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ยมากกว่าลำดับชั้นประทวน โดยลำดับชั้นสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ย 3.01 และลำดับชั้นประทวน มีค่าเฉลี่ย 2.60

4) ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามลำดับชั้นสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ยมากกว่าลำดับชั้นประทวน โดยลำดับชั้นสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ย 2.95 และลำดับชั้นประทวน มีค่าเฉลี่ย 2.56

5) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามลำดับชั้นสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ยมากกว่าลำดับชั้นประทวน โดยลำดับชั้นสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ย 3.84 และลำดับชั้นประทวน มีค่าเฉลี่ย 3.80

6) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามลำดับชั้นสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ยมากกว่าลำดับชั้นประทวน โดยลำดับชั้นสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ย 2.60 และลำดับชั้นประทวน มีค่าเฉลี่ย 2.24

7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามลำดับชั้นประทวน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าลำดับชั้นสัญญาบัตร โดยลำดับชั้นประทวนมีค่าเฉลี่ย 3.32 และลำดับชั้นลำดับชั้นสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย 3.25

8) ด้านสังคมที่ดี (Happy Society) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามลำดับชั้นสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ยมากกว่าลำดับชั้นประทวน โดยลำดับชั้นสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ย 3.43 และลำดับชั้นประทวน มีค่าเฉลี่ย 3.29

ทั้งนี้ เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างลำดับชั้นสัญญาบัตรและประทวนเกี่ยวกับระดับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในแต่ละด้าน ด้วยสถิติการวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t-test) แล้ว ผู้วิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติลำดับชั้นสัญญาบัตรและประทวนมีระดับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) และ ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) สำหรับด้านที่พบว่ามีค่า Sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) และด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)

4.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ด้วยวิธีการทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากค่า Sig ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในฝ่ายหรือกลุ่มที่ต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับชื่อฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานนั้นผู้วิจัยได้ใช้

ตัวอย่างของแต่ละฝ่ายหรือกลุ่ม ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ (ฝอ.) ฝ่ายสารบรรณ 1 (ฝส.1) ฝ่ายสารบรรณ 2 (ฝส.2) ฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ (ฝช.) และกลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ (วส.) ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็น องค์กรแห่งความสุข	ฝ่ายหรือกลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	SD	F	Sig
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	ฝอ.	2.75	0.45	0.397	0.811
	ฝส.1	2.71	0.38		
	ฝส.2	2.73	0.46		
	ฝช.	2.72	0.46		
	วส.	2.92	0.49		
2. ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)	ฝอ.	3.07	0.45	0.354	0.841
	ฝส.1	3.03	0.56		
	ฝส.2	2.91	0.52		
	ฝช.	3.04	0.57		
	วส.	3.12	0.58		
3. ด้านการจัดการกับอารมณ์ ของตนเอง (Happy Relax)	ฝอ.	2.84	0.39	0.221	0.926
	ฝส.1	2.83	0.36		
	ฝส.2	2.82	0.37		
	ฝช.	2.87	0.38		
	วส.	2.74	0.35		
4. ด้านการเรียนรู้และเป็นมือ อาชีพ ในงานของตน (Happy Brain)	ฝอ.	2.72	0.40	0.733	0.571
	ฝส.1	2.85	0.50		
	ฝส.2	2.76	0.42		
	ฝช.	2.83	0.50		
	วส.	2.96	0.65		
5. ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)	ฝอ.	3.81	0.38	3.170	0.017
	ฝส.1	3.83	0.26		

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็น องค์กรแห่งความสุข	ฝ่ายหรือกลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	SD	F	Sig
	ฝส.2	3.71	0.24		
5. ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) (ต่อ)	ฝช.	3.80	0.36		
	วส.	4.18	0.28		
6. ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)	ฝอ.	2.38	0.34	1.768	0.141
	ฝส.1	2.51	0.41		
	ฝส.2	2.39	0.25		
	ฝช.	2.46	0.49		
	วส.	2.76	0.76		
7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	ฝอ.	3.37	0.62	0.705	0.590
	ฝส.1	3.30	0.64		
	ฝส.2	3.06	0.70		
	ฝช.	3.21	0.77		
	วส.	3.36	0.69		
8. ด้านสังคมที่ดี (Happy Society)	ฝอ.	3.46	0.77	0.459	0.765
	ฝส.1	3.35	0.72		
	ฝส.2	3.22	0.61		
	ฝช.	3.29	0.69		
	วส.	3.36	0.67		

จากตารางที่ 24 ได้กล่าวถึงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) พบว่า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 2.92 รองลงมาคือฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ย 2.75 ถัดมาคือฝ่ายสารบรรณ 2 มีค่าเฉลี่ย 2.73 ถัดมาคือฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ มีค่าเฉลี่ย 2.72 และฝ่ายสารบรรณ 1 มีค่าเฉลี่ย 2.71 ตามลำดับ

2) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.12 รองลงมาคือฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ย 3.07 ถัดมาคือ

ฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ มีค่าเฉลี่ย 3.04 ถัดมาคือฝ่ายสารบรรณ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.03 และฝ่ายสารบรรณ 2 มีค่าเฉลี่ย 2.91 ตามลำดับ

3) ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 2.87 รองลงมาคือฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ย 2.84 ถัดมาคือ ถัดมาคือฝ่ายสารบรรณ 1 มีค่าเฉลี่ย 2.83 ถัดมาคือฝ่ายสารบรรณ 2 มีค่าเฉลี่ย 2.82 และกลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ มีค่าเฉลี่ย 2.74 ตามลำดับ

4) ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 2.96 รองลงมาคือฝ่ายสารบรรณ 1 มีค่าเฉลี่ย 2.85 ถัดมาคือฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ มีค่าเฉลี่ย 2.83 ถัดมาคือฝ่ายสารบรรณ 2 มีค่าเฉลี่ย 2.76 และฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ย 2.72 ตามลำดับ

5) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.18 รองลงมาคือฝ่ายสารบรรณ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.83 ถัดมาคือฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ย 3.81 ถัดมาคือฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ มีค่าเฉลี่ย 3.80 และฝ่ายสารบรรณ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.71 ตามลำดับ

6) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 2.76 รองลงมาคือฝ่ายสารบรรณ 1 มีค่าเฉลี่ย 2.51 ถัดมาคือฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ มีค่าเฉลี่ย 2.46 ถัดมาคือฝ่ายสารบรรณ 2 มีค่าเฉลี่ย 2.39 และฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ย 2.38 ตามลำดับ

7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.37 รองลงมาคือกลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ มีค่าเฉลี่ย 3.36 ถัดมาคือฝ่ายสารบรรณ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.30 ถัดมาคือฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ มีค่าเฉลี่ย 3.21 และฝ่ายสารบรรณ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.06 ตามลำดับ

8) ด้านสังคมที่ดี (Happy Society) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.46 รองลงมาคือกลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ มีค่าเฉลี่ย 3.36 ถัดมาคือฝ่ายสารบรรณ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.35 ถัดมาคือฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ มีค่าเฉลี่ย 3.29 และฝ่ายสารบรรณ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.22 ตามลำดับ

ทั้งนี้ เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันเกี่ยวกับระดับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในแต่ละด้าน ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA) แล้ว ผู้วิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติที่มีฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) สำหรับด้านที่พบว่ามีค่า Sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพ ในงานของตน (Happy Brain) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) และด้านสังคมที่ดี (Happy Society)

4.3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ปฏิบัติงานกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ปฏิบัติงานกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ด้วยวิธีการทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากค่า Sig ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ปฏิบัติงานกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้าน

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็น องค์กรแห่งความสุข	ประสบการณ์	ค่าเฉลี่ย	SD	F	Sig
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	1-4 ปี	2.63	0.35	10.581	0.000
	5-11 ปี	2.60	0.44		
	12 ปี ขึ้นไป	2.99	0.42		
2. ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)	1-4 ปี	3.04	0.44	0.026	0.715
	5-11 ปี	3.02	0.57		

ทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็น องค์กรแห่งความสุข	ประสบการณ์	ค่าเฉลี่ย	SD	F	Sig
	12 ปี ขึ้นไป	3.05	0.05		
3. ด้านการจัดการกับอารมณ์ของ ตนเอง (Happy Relax)	1-4 ปี	2.84	0.40	7.367	0.001
	5-11 ปี	2.66	0.38		
	12 ปี ขึ้นไป	2.98	0.29		
4. ด้านการเรียนรู้และเป็นมือ อาชีพในงานของตน (Happy Brain)	1-4 ปี	2.77	0.45	8.008	0.001
	5-11 ปี	2.57	0.31		
	12 ปี ขึ้นไป	2.97	0.50		
5. ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)	1-4 ปี	3.89	0.40	1.181	0.311
	5-11 ปี	3.84	0.29		
	12 ปี ขึ้นไป	3.76	0.36		
6. ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)	1-4 ปี	2.38	0.29	11.180	0.000
	5-11 ปี	2.25	0.30		
	12 ปี ขึ้นไป	2.67	0.52		
7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	1-4 ปี	3.49	0.46	3.185	0.045
	5-11 ปี	3.29	0.62		
	12 ปี ขึ้นไป	3.10	0.80		
8. ด้านสังคมที่ดี (Happy Society)	1-4 ปี	3.58	0.77	2.146	0.122
	5-11 ปี	3.27	0.61		
	12 ปี ขึ้นไป	3.27	0.72		

จากตารางที่ 25 ได้กล่าวถึงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ปฏิบัติงานกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 2.99 รองลงมาคือประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.63 และประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 5-11 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.60 ตามลำดับ

2) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.05 รองลงมาคือประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.04 และประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 5-11 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.02 ตามลำดับ

3) ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 2.98 รองลงมาคือประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.84 และประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 5-11 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.66 ตามลำดับ

4) ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 2.97 รองลงมาคือประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.77 และประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 5-11 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.57 ตามลำดับ

5) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.89 รองลงมาคือประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 5-11 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.84 และประสบการณ์ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ

6) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 2.67 รองลงมาคือประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.38 และประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 5-11 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.25 ตามลำดับ

7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.49 รองลงมาคือประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 5-11 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.29 และประสบการณ์ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.10 ตามลำดับ

8) ด้านสังคมที่ดี (Happy Society) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.58 รองลงมาคือประสบการณ์ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.28 และประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 5-11 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.27 ตามลำดับ

ทั้งนี้ เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับระดับทัศนคติต่อการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในแต่ละด้าน ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA) แล้ว ผู้วิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน

(Happy Brain) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) และด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) สำหรับด้านที่พบว่ามีค่า Sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) และด้านสังคมที่ดี (Happy Society)

กล่าวโดยสรุปแล้วภูมิหลังทางประชากรและสังคมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 คือ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) พบว่าตัวแปรเพศ ลำดับชั้น และฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านสุขภาพดี (Happy Body) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านที่ 2 คือ ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) พบว่าตัวแปรเพศ อายุ รายได้ ลำดับชั้น ฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านที่ 3 คือ ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) พบว่าตัวแปรอายุ และฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านที่ 4 คือ ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) พบว่าตัวแปรฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านที่ 5 คือ ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) พบว่าตัวแปรเพศ อายุ รายได้ ลำดับชั้น และประสบการณ์ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านที่ 6 คือ ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) พบว่าตัวแปรลำดับชั้น และฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านที่ 7 คือ ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) พบว่าตัวแปรเพศ อายุ รายได้ ลำดับชั้น และฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข ในด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านที่ 8 คือ ด้านสังคมที่ดี (Happy Society) พบว่าตัวแปรเพศ อายุ รายได้ ฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านสังคมที่ดี (Happy Society) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ประกอบด้วย

4.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมแบบปรับตัวกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้าน ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) หรือค่า r โดยการใช้เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรตามแนวทางของ Cohen (Runyon and Other, 1996 : 238) ดังนี้

ค่า $r = 0.50 - 1.00$ แปลว่า มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่า $r = 0.30 - 0.49$ แปลว่า มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่า $r = 0.10 - 0.29$ แปลว่า มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ในที่นี่ จึงสามารถผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ดังปรากฏในตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้าน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข (r)	P	แปรผลระดับความสัมพันธ์
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	0.375**	0.000	ปานกลาง
2. ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)	0.405**	0.000	ปานกลาง
3. ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)	0.525**	0.000	สูง
4. ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain)	0.791**	0.000	สูง
5. ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)	0.095	0.325	-
6. ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)	0.685**	0.000	สูง
7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	0.155	0.105	-
8. ด้านสังคมที่ดี (Happy Society)	0.330**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.659**	0.000	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 26 ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.659 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า ด้านสุขภาพดี (Happy Body) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.375 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.405 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (Happy Relax) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.525 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน

ของตน (Happy Brain) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.791 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.685 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และด้านสังคมที่ดี (Happy Society) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.685 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมแบบปรับตัวกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้าน ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) หรือค่า r โดยการใช้เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรตามแนวทางของ Cohen (Runyon and Other, 1996 : 238) ดังนี้

ค่า $r = 0.50 - 1.00$ แปลว่า มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่า $r = 0.30 - 0.49$ แปลว่า มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่า $r = 0.10 - 0.29$ แปลว่า มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ในที่นี้ จึงสามารถผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ดังปรากฏในตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้าน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งความสำเร็จ	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์กับทัศนคติ เกี่ยวกับการกลายเป็น องค์กรแห่งความสุข (r)	P	แปรผล ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	0.233*	.0014	ต่ำ
2. ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)	0.378**	0.000	ปานกลาง

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งความสำเร็จ	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์กับทัศนคติ เกี่ยวกับการกลายเป็น องค์กรแห่งความสุข (r)	P	แปรผล ระดับ ความสัมพันธ์
3. ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)	0.567**	0.000	สูง
4. ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพ ในงานของตน (Happy Brain)	0.763**	0.000	สูง
5. ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)	0.013	0.896	-
6. ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)	0.393**	0.000	ปานกลาง
7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	0.218*	0.022	ต่ำ
8. ด้านสังคมที่ดี (Happy Society)	0.308**	0.001	ปานกลาง
รวม	0.575**	0.000	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.575 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า ด้านสุขภาพดี (Happy Body) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.233 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.378 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (Happy Relax) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.567 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.763 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.393 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการรับรู้วัฒนธรรม

องค์การแบบมุ่งความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.218 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านสังคมที่ดี (Happy Society) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.308 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมแบบปรับตัวกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้าน ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) หรือค่า r โดยการใช้เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรตามแนวทางของ Cohen (Runyon and Other, 1996 : 238) ดังนี้

ค่า $r = 0.50 - 1.00$ แปลว่า มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่า $r = 0.30 - 0.49$ แปลว่า มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่า $r = 0.10 - 0.29$ แปลว่า มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ในที่นี้ จึงสามารถผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ดังปรากฏในตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้าน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ แบบเครือญาติ	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์กับทัศนคติ เกี่ยวกับการกลายเป็น องค์กรแห่งความสุข (r)	P	แปรผล ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	0.446**	0.000	ปานกลาง

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ แบบเครือข่าย	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์กับทัศนคติ เกี่ยวกับการกลายเป็น องค์กรแห่งความสุข (r)	P	แปรผล ระดับ ความสัมพันธ์
2. ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)	0.271**	0.004	ต่ำ
3. ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)	0.507**	0.000	สูง
4. ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพ ในงานของตน (Happy Brain)	0.253**	0.008	ต่ำ
5. ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)	0.419**	0.000	ปานกลาง
6. ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)	0.441**	0.000	ปานกลาง
7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	0.267**	0.005	ต่ำ
8. ด้านสังคมที่ดี (Happy Society)	0.581**	0.000	สูง
รวม	0.647**	0.000	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 28 ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.647 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า ด้านสุขภาพดี (Happy Body) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.446 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.231 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (Happy Relax) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.507 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.253 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ด้านคุณธรรมและ

ความกตัญญู (Happy Soul) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.419 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.441 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.267 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ และด้านสังคมที่ดี (Happy Society) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.581 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมแบบปรับตัวกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้าน ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) หรือค่า r โดยการใช้เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรตามแนวทางของ Cohen (Runyon and Other, 1996 : 238) ดังนี้

ค่า $r = 0.50 - 1.00$ แปลว่า มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่า $r = 0.30 - 0.49$ แปลว่า มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่า $r = 0.10 - 0.29$ แปลว่า มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ในที่นี้ จึงสามารถผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ดังปรากฏในตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้าน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ แบบราชการ	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์กับทัศนคติ เกี่ยวกับการกลายเป็น องค์กรแห่งความสุข (r)	P	ระดับ (ความสัมพันธ์)
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	0.778**	0.000	สูง
2. ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)	0.188*	0.049	ต่ำ
3. ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)	0.567**	0.000	สูง
4. ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพ ในงานของตน (Happy Brain)	0.134	0.163	-
5. ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)	0.015	0.880	-
6. ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)	0.431**	0.000	ปานกลาง
7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	-0.066	0.496	-
8. ด้านสังคมที่ดี (Happy Society)	-0.059	0.543	-
รวม	0.260**	0.006	ต่ำ

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.260 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า ด้านสุขภาพดี (Happy Body) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.778 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.188 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (Happy Relax) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.567 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) มีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ที่ 0.431 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กล่าวโดยสรุปจากตารางที่ 26-29 แล้ว พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 คือ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) พบว่าตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมทุกด้าน ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสำเร็จ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านสุขภาพดี (Happy Body) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านที่ 2 คือ ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) พบว่าตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทุกด้าน ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสำเร็จ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านที่ 3 คือ ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) พบว่าตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทุกด้าน ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสำเร็จ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านที่ 4 คือ ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) พบว่าตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสำเร็จ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านที่ 5 คือ ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) พบว่าตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านที่ 6 คือ ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) พบว่าตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทุกด้าน ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสำเร็จ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านที่ 7 คือ ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) พบว่าตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านที่ 8 คือ ด้านสังคมที่ดี (Happy Society) พบว่าตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านสังคมที่ดี (Happy Society) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในภาพรวม

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ดังปรากฏตามตารางที่ 26-29 แล้วนั้น ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ในภาพรวมว่าระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Daft กับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข 8 ด้าน ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.) ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้เห็นในภาพรวมว่าตัวแปรทั้งสองตัวนั้นมีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) หรือค่า r โดยการใช้เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรตามแนวทางของ Cohen (Runyon and Other, 1996 : 238) ดังนี้

ค่า $r = 0.50 - 1.00$ แปลว่า มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่า $r = 0.30 - 0.49$ แปลว่า มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่า $r = 0.10 - 0.29$ แปลว่า มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ในที่นี้ จึงสามารถผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ดังปรากฏในตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน

ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ในแต่ละด้านและในภาพรวม	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์กับทัศนคติ เกี่ยวกับการกลายเป็น องค์กรแห่งความสุข (r)	P	ระดับ (ความสัมพันธ์)
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	0.659**	0.000	สูง
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ	0.575**	0.000	สูง
วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ	0.647**	0.000	สูง
วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ	0.260**	0.006	ต่ำ
ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน	0.724**	0.000	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 30 ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว 2) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ 3) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ และ 4) วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ กับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) 3) ด้านสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) 4) ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) 5) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) 6) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ 8) ด้านสังคมที่ดี (Happy Society) พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.724 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละด้านกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยสามารถเรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยจึงพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่

0.659 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน รองลงมาคือการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.647 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน ถัดมาคือการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.575 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบราชการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.260 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีความเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน มากที่สุด รองลงมาคือการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ถัดมาคือการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมทั้ง 8 ด้านน้อยที่สุด

บทที่ 5

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข : กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ” เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ทัศนคติที่เกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติจำนวน 6 ท่าน และใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Protocol) โดยสามารถแสดงรายละเอียดและผลการศึกษาออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

- 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ
- 2) ทัศนคติและมุมมองเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การภายในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ
- 3) ทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ
- 4) ข้อเสนอแนะและแนวทางให้สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข
- 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

จากการสัมภาษณ์ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ทำให้ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติที่ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 6 ท่าน ประกอบด้วย

- 1) ข้าราชการตำรวจลำดับชั้นสัญญาบัตร ปัจจุบันปฏิบัติราชการตำแหน่งผู้บังคับการ ซึ่งเป็นผู้บริหารในลำดับสูงที่สุดในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานที่สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเป็นเวลา 2 ปี

2) ข้าราชการตำรวจลำดับชั้นสัญญาบัตร ปัจจุบันปฏิบัติราชการตำแหน่งรองผู้บังคับการ ฝ่ายสารบรรณ 1 และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานที่สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเป็นเวลา 3 ปี

3) เป็นข้าราชการตำรวจลำดับชั้นสัญญาบัตร ปัจจุบันปฏิบัติราชการตำแหน่งผู้กำกับการ ฝ่ายอำนวยการ และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานที่สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเป็นเวลา 20 ปี

4) เป็นข้าราชการตำรวจลำดับชั้นสัญญาบัตร ปัจจุบันปฏิบัติราชการตำแหน่งสารวัตร ฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานที่สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเป็นเวลา 4 ปี

5) เป็นข้าราชการตำรวจลำดับชั้นสัญญาบัตร ปัจจุบันปฏิบัติราชการตำแหน่งรองสารวัตร ฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานที่สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเป็นเวลา 5 ปี

6) เป็นข้าราชการตำรวจลำดับชั้นประทวน ปัจจุบันปฏิบัติราชการตำแหน่งผู้บังคับหมู่ กลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานที่สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเป็นเวลา 2 ปี

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิดเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่สนใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ กับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ สรุปหัวข้อสัมภาษณ์เป็นประเด็นรายละเอียดตามหัวข้อที่ 5.2-5.5 ดังต่อไปนี้

5.2 ทัศนคติและมุมมองเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การภายในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Daft, 2001 : 319-321 (อ้างถึงใน วราจคณา เอกอัจฉริยา, 2557 : 18-19) ที่ได้จัดประเภทของวัฒนธรรมองค์การ โดยพิจารณาความเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและยุทธศาสตร์ขององค์การแบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture)
- 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ (Mission Culture)
- 3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture)

4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture)

จากการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ด้านที่ดังกล่าวข้างต้นนั้น วัฒนธรรมองค์การ เป็นลักษณะของวัฒนธรรมที่มีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม ความเชื่อที่คนในองค์กร ยอมรับและรับทราบร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรม องค์การของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติและได้เก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งผู้บังคับการที่ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การในสำนักงานเลขานุการ ตำรวจแห่งชาติไว้ว่า

“ในแง่ของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การ เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสะท้อนแบบแผน ระเบียบ ธรรมเนียมการปฏิบัติ เมื่อได้รับตำแหน่งผู้บังคับ การต้องมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ เพื่อใช้ในการ บริหารงาน รวมถึงการแบ่งกำลังพลและหน้าที่การปฏิบัติให้ตรงกับฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน...”

(ตำแหน่งผู้บังคับการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2564)

สำหรับการรับรู้วัฒนธรรมในแต่ละด้านนั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นตรงกันว่า สำนักงาน เลขานุการตำรวจแห่งชาติมีวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย โดยองค์การปฏิบัติงานร่วมกันแบบทีม มุ่งเน้นการให้ความร่วมมือของทุกฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งผู้กำกับการ รายละเอียดคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“...วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเป็นแบบครอบครัวและทำงาน แบบพี่น้องกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัย เนื่องด้วยประสบการณ์ปฏิบัติงานที่สำนักงาน เลขานุการตำรวจแห่งชาติที่ทำมานาน จึงมองเห็นภาพว่าในการทำงานร่วมกันจะมีการทำงานเป็นทีม อยู่ตลอดเวลาจะมีแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีคู่มือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เช่น พิธีถวาย สัตย์ปฏิญาณของข้าราชการตำรวจ ที่ต้องประสานการทำงานร่วมกันของทุกกองกำกับและจะต้องมี การแบ่งงานกันภายในฝ่ายของตนเอง ซึ่งจะต้องมีการประชุม การพูดคุยกันทำให้งานออกมาประสบ ผลสำเร็จได้...”

(ตำแหน่งผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2564)

ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งรองสารวัตรฝ่ายบริการ การประชุมและพิธีการ ที่ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายว่า

“..บุคลากรที่ทำงานอยู่ในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ และพร้อมที่จะรองรับในทุกภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งหากขาด ความสามัคคีและไม่พึงพาอาศัยกันนั้น ก็จะทำให้งานไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมาย ไว้”

(ตำแหน่งรองสารวัตรฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2564)

นอกจากนี้สำนักงานเลขานุการตำรวจชาติยังมีวัฒนธรรมองค์การแบบราชการสังเกตได้ จากการให้ความสำคัญกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเนื่องด้วยสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเป็น หน่วยงานที่รับผิดชอบงานธุรการและงานสารบรรณ อีกทั้งยังมีหน้าที่ศึกษาคำสั่งที่เกี่ยวกับงานสาร บรรณและกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารทำให้ต้องยึดตามระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วย ประมวลระเบียบไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะที่ 54 พ.ศ.2556 ที่ได้มีการกำหนดงานสารบรรณเพื่อให้ สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น การจัดทำหนังสือเสนอต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือนายกรัฐมนตรีหรือผู้ที่รับมอบหมายจะต้อง ประกอบด้วยหัวข้อ เรื่องเดิมหรือต้นเรื่อง ข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย ข้อพิจารณา และข้อเสนออยู่เสมอ เป็นต้น (ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะที่ 54, 2556 : 5) สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งผู้บังคับกลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณได้ กล่าวไว้ว่า

“สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานเล็ก ๆ ที่ขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชาระดับผู้บริหาร ในหลากหลายรูปแบบ เช่น งานพิธีการ งานสารบรรณ งานประมวล หนังสือ งานรับส่งหนังสือ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายสั่งการ จึงจำเป็นต้องอาศัยความละเอียด รอบคอบ ประณีต ถูกต้อง ครบถ้วน...”

(ตำแหน่งผู้บังคับกลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2564)

ในขณะที่เดียวกันจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เช่น ระเบียบ สำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจเมื่อแต่งเครื่องแบบ พ.ศ. 2561 ข้อที่ 4 สำหรับข้าราชการชายทุกคนเมื่อแต่งเครื่องแบบให้ตัดผมสั้น ด้านข้างยาวทั้ง 3 ด้าน ด้านบน ความยาวไม่เกิน 3 เซนติเมตร (ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติตนของข้าราชการ

ตำรวจเมื่อแต่งเครื่องแบบ, 2561 : 1) เป็นต้น โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งรองผู้บังคับการฝ่ายสารบรรณ 1 อีกท่านได้ให้ข้อมูลสนับสนุนว่าองค์กรมีวัฒนธรรมแบบราชการว่า

“...สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติมีการออกกฎระเบียบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เช่น ทรงผมของข้าราชการตำรวจผู้ชายนั้นจะต้องตัดให้ถูกต้อง สำหรับข้าราชการตำรวจผู้หญิงหากผมยาวก็ต้องใส่ที่คลุมผมให้เรียบร้อย และให้ทุกคนรักษาภาพลักษณ์ให้เป็นแบบอย่างที่ดีกับหน่วยงานอื่นด้วย...”

(ตำแหน่งรองผู้บังคับการฝ่ายสารบรรณ 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2564)

อีกทั้งองค์กรยังมีวัฒนธรรมแบบปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติก็มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ด้วยการให้ข้าราชการตำรวจในองค์กรทำงานที่บ้านหรือชื่อภาษาอังกฤษคือ Work From Home เพื่อให้เข้ากับยุคใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตลอดจนการติดต่อสื่อสารผ่านทางออนไลน์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งผู้บังคับการได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันไว้ว่า

“...ช่วงสถานการณ์โควิดทำให้เราต้องปรับการทำงานใหม่ด้วยการลดจำนวนคนทำงานลงเพื่อป้องกันแพร่ระบาดของเชื้อดังกล่าว ได้มีคำสั่งให้แต่ละกองกำกับแบ่งกำลังพลโดยให้ทำงานที่บ้านบางส่วนและติดต่อประสานการปฏิบัติงานด้วยแลปท็อปหรือสมาร์ทโฟน ทำให้ได้มีการนำเทคโนโลยีแอปพลิเคชันต่าง ๆ มาใช้การปฏิบัติงาน เช่น Zoom Microsoft Team เป็นต้น...”

(ตำแหน่งผู้บังคับการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2564)

ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จนั้น สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติได้ให้ความสำคัญในเรื่องของเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนผ่านทางกิจกรรม เช่น การจัดประชุมวางแผน Morning Talk ทุกวันจันทร์ เพื่อออกแผนการปฏิบัติงานควบคุมการปฏิบัติงานของทุกกองกำกับ อีกทั้งยังมีการมอบหมายให้ข้าราชการตำรวจในองค์กรทุกคนช่วยกันติดตามสถานการณ์ประจำวัน แล้วรายงานผลการปฏิบัติทุกสิ้นเดือน เป็นต้น เนื่องจากแผนการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติจะเป็นลักษณะงานที่ทำเป็นประจำ ในแต่ละเดือนจะมีภารกิจที่ต้องดำเนินการและปฏิบัติเหมือนกัน จึงทำให้บุคลากรในองค์กรจะต้องทราบการปฏิบัติในแต่ละเดือนเพื่อมีเป้าหมาย

การทำงานร่วมกันเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ คือ สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ เป็นอาชีพ ด้านอำนวยการและเลขานุการที่ได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งสารวัตรฝ่ายบริการ การประชุมและพิธีการ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นนี้ไว้ว่า

“...สำหรับงานทางด้านหนังสือสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติมีคู่มือที่ชัดเจน กำหนด เป็นแบบแผนเพื่อให้ทุกกองกำกับปฏิบัติงานในรูปแบบที่คล้ายคลึงกัน มีการประชุมทุกวันจันทร์เพื่อ เน้นย้ำภารกิจทั้งประจำสัปดาห์และรายเดือน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า เพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้เราเก็บ เกี่ยวได้ครบทุกภารกิจ เพราะงานสำคัญของเรามีเป้าหมายเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับ ผู้บังคับบัญชาในระดับสูง การวางแผนการทำงานให้ราบรื่นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก...”

(ตำแหน่งสารวัตรฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2564)

จากการเก็บข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อทัศนคติและมุมมองเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ภายในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติตามแนวคิดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของ Daft (2001) สามารถสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นตรงกันว่าสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติมี การรับรู้วัฒนธรรมแบบเครือญาติ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม จึงทำให้เกิด บรรยากาศวมลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายลักษณะอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้บังคับบัญชามุ่งเน้น ในเรื่องความร่วมมือกันจึงเกิดสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานในทุกกองกำกับ ในขณะที่เดียวกันก็ ยังมีวัฒนธรรมแบบราชการที่เน้นในเรื่องของการอยู่ร่วมกันตามกฎระเบียบ ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกาย หรือการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยประมวลระเบียบการตำรวจ ไม่เกี่ยวกับคดี อีกทั้งยังมีวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวที่เน้นในเรื่องของการนำวิธีการทำงานรูปแบบ ใหม่มาใช้ให้กับสถานการณ์ในปัจจุบัน เช่น การทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home ในช่วง สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้ ปรับตัวและสามารถนำวิธีการนี้ไปใช้กับการวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ให้ ข้อมูลสำคัญได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จที่สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติได้ เน้นวิสัยทัศน์เป้าหมายขององค์กร รวมถึงแนวทางการปฏิบัติภารกิจให้แก่บุคลากร เช่น การจัด ประชุมวางแผน Morning Talk ทุกวันจันทร์ เพื่อให้ทุกกองกำกับรับทราบภารกิจและการปฏิบัติงาน ของกองกำกับตนเอง ในช่วงที่มีภารกิจสำคัญ เป็นต้น

5.3 ทศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

จากการศึกษาข้อมูลจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความสุข 8 ประการไว้ ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางเพื่อให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยแบ่งออกความสุขออกเป็น 8 ประการ ได้ดังนี้

- 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body)
- 2) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)
- 3) ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)
- 4) ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain)
- 5) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)
- 6) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)
- 7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)
- 8) ด้านสังคมที่ดี (Happy Society)

ในที่นี้ ผู้วิจัยจึงได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน โดยให้เลือกความสุขในแต่ละด้านเรียงความสำคัญเป็น 3 ลำดับ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นที่เหมือนและแตกต่างกัน รายละเอียดคำให้สัมภาษณ์แบ่งตามประเภทของความสุขทั้ง 8 ด้าน ได้ดังต่อไปนี้

5.3.1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body)

ผู้วิจัยได้ศึกษากิจกรรมของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติที่ส่งผลให้เกิดสุขภาพที่ดี ทั้งร่างกายและจิตใจพบว่า สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติมีกิจกรรม Big Cleaning Day ซึ่งเป็นกิจกรรมที่จัดทุกวันพุธของสัปดาห์ มีการให้บุคลากรออกไปบำเพ็ญประโยชน์ทั้งภายในและภายนอกสถานที่ทำงาน เช่น การทำความสะอาดห้องน้ำวัด การทาสีรอบรั้วบริเวณสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น ซึ่งบุคลากรจะได้รับประโยชน์จากการออกกำลังกายและได้ทำกิจกรรมร่วมกัน มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน สำหรับด้านสุขภาพดี (Happy Body) นั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านเห็นตรงกันว่าเป็นด้านที่เป็นปัจจัยหลักและ

มีความสำคัญที่ช่วยให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ด้วยสุขภาพที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วย ก่อให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการ ที่ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับด้านสุขภาพดี (Happy Body) รายละเอียดคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะเป็น ครอบครัวยุคใหม่ เพราะฉะนั้นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขคือ การมีสุขภาพที่ดี การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การมีเวลา ส่วนตัวในการทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังต้องมีกิจกรรมที่ดี ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้สึกภูมิใจที่ปฏิบัติงานแล้ว ไม่เกิดความตึงเครียดจนเกินไป...”

(ตำแหน่งผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2564)

ประกอบกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งสารวัตรฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ ซึ่งเป็น ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานออกนอกสถานที่เสมอ ได้ให้ข้อมูลว่า

“...ในการปฏิบัติงานนั้น ด้านสุขภาพที่ดีถือว่ามีผลสำคัญเป็นอย่างมาก และเป็นอันดับ แรกของความสุขที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงาน เนื่องจากหากปฏิบัติงานแล้วสุขภาพ ร่างกายไม่แข็งแรง ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เมื่อต้องออกงานพระราชพิธีต่าง ๆ ต้องมีการเดินและวิ่งคอยประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ หรือในบางครั้งต้องยืนเป็นเวลาหลาย ชั่วโมง จึงต้องดูแลตัวเองด้วยการออกกำลังกาย และหากิจกรรมทำเพื่อกระตุ้นให้ร่างกายแข็งแรง พร้อมกับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ได้...”

(ตำแหน่งสารวัตรฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2564)

จากคำให้สัมภาษณ์ทำให้ทราบว่าทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขใน ด้านสุขภาพดี(Happy Body) เป็นด้านที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลงความเห็นว่ามีผลสำคัญมากที่สุดเป็น อันดับแรก ที่มีส่วนช่วยให้ตนเองและสังคมในการปฏิบัติงานมีความสุข

5.3.2 ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)

ผู้วิจัยได้ศึกษาด้านความมีน้ำใจและช่วยเหลือผู้อื่นจากการสังเกตพฤติกรรมของบุคลากร ในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติพบว่า สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติอยู่ร่วมกันแบบ ลักษณะครอบครัว เพราะฉะนั้นความมีน้ำใจ ความเอื้ออาทรต่อกันในหน่วยงานจึงปรากฏให้เห็นในทุก

กองกำกับ อีกทั้งยังมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีกิจกรรมสร้างจิตสำนึกให้ภายในองค์กร เช่น การจัดตั้งตู้ปันสุขไว้สำหรับท่านที่ประสงค์จะบริจาคสิ่งของเครื่องใช้ ไม่ว่าจะเป็นอาหาร ขนม เครื่องดื่ม ยารักษาโรค เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ต่าง ๆ บุคลากรในหน่วยงานจะคอยหาข้อมูลมาสนับสนุนและช่วยกันสอดส่องดูแลความปลอดภัยภายในสำนักงานอยู่เสมอ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมการช่วยเหลือผู้พิการ ซึ่งเป็นกิจกรรมเสริมที่จะปฏิบัติทุกปีร่วมกับการจัดสัมมนา โดยการบริจาคเงินและสิ่งที่เป็นสำหรับผู้พิการตามต่างจังหวัดให้ได้รับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สำหรับด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านเห็นตรงกันว่าเป็นด้านที่ทำให้บุคลากรภายในองค์กรแสดงนิสัยพื้นฐานจากการแสดงน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานและบุคลากรภายนอกองค์กร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ตรงกัน และเกิดการสานสัมพันธ์จากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

ทั้งนี้สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งผู้บังคับหมู่กลุ่มงานวิชาการ และงานสารบรรณที่ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) รายละเอียดคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“...ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้นเกิดจาก การมองโลกในแง่บวก การมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การที่ผู้บังคับบัญชาเป็นมิตรและให้ความเท่าเทียมกันในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ...”

(ตำแหน่งผู้บังคับหมู่กลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2564)

จากคำให้สัมภาษณ์ทำให้ทราบว่าทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) เป็นด้านที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลงความเห็นว่าเป็นด้านที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากด้วยการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการตำรวจได้ทำประโยชน์เพื่อสังคมจากการทำกิจกรรมภายนอกที่ทำงานและจากการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีน้ำใจต่อกัน

5.3.3 ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)

จากการศึกษาด้านจัดการอารมณ์ของตนเองของข้าราชการตำรวจในสำนักงานด้วยวิธีการคลายความเครียดจากการปฏิบัติงานด้วยการหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย เช่น การอ่านหนังสือ การออกกำลังกาย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งสารวัตรฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการที่ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) รายละเอียดคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะต้องรู้สึกว่าคุณได้รับสวัสดิการที่ดี เช่น การได้รับเงินพิเศษจากการปฏิบัติงานนอกเวลา การได้จัดการกับอารมณ์ความเครียดจากการปฏิบัติงานของตนเอง เช่น มีเวลาในการหากิจกรรมทำเพื่อผ่อนคลายความเครียด โดยการเล่นกีฬา ดูหนัง ฟังเพลงไปรด เล่นเกมส์ เพื่อให้จิตใจมันเบิกบาน..”

(ตำแหน่งสารวัตรฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2564)

จากคำให้สัมภาษณ์ทำให้ทราบว่าทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้าน มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) เป็นด้านที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลงความเห็นว่าเป็นด้านที่มีความสำคัญซึ่งเป็นด้านที่เน้นในการหากิจกรรมที่เน้นสร้างความบันเทิงให้กับตนเองคลายเครียดจากการปฏิบัติงาน เช่น การเล่นเกม การดูภาพยนตร์ การฟังเพลง การเล่นเกม เป็นต้น

5.3.4 ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain)

จากการศึกษาด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนนั้นพบว่า เป็นด้านที่เน้นในเรื่องของการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความเป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน โดยสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยที่มีวิสัยทัศน์หลักคือความเป็นมืออาชีพในการทำงานแต่จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลับพบว่า ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวถึงเกี่ยวกับด้านนี้เพียงท่านใดเดียว คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากตำแหน่งผู้บังคับการได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...ลำดับสองที่คิดว่าทำให้องค์กรมีความสุขได้นอกจากสุขภาพดีแล้วคิดว่าเป็นด้านการเรียนรู้ เพราะบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ รวมทั้งเราพยายามหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และต้องรู้จักนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ อย่างเช่น ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ก็ส่งผลให้ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานก็ได้มีการผลักดันให้ฝ่ายอำนวยการสร้างโปรแกรมให้ทุกคนสามารถทำงานที่บ้านได้ร่วมกัน ออกแบบการสร้างระบบของห้องประชุมใหม่ จัดทำปฏิทินออนไลน์ เพื่อให้เกิดความทันสมัยอย่างมีประสิทธิภาพและพื้นฐานการทำงานรูปแบบใหม่ในอนาคตด้วย...”

(ตำแหน่งผู้บังคับการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2564)

จากคำให้สัมภาษณ์ทำให้ทราบว่าทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) เป็นด้านที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญไม่ได้กล่าวถึง

ทุกท่านแต่จะมีเพียงผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งผู้บังคับการเท่านั้นที่ให้ข้อมูลไว้เกี่ยวกับการนำรูปแบบวิธีการใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความทันสมัยและสามารถใช้งานได้ในอนาคต เช่น การออกแบบระบบจองห้องประชุมออนไลน์ การจัดทำปฏิทินออนไลน์ เป็นต้น

5.3.5 ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในด้านคุณธรรมและความกตัญญูพบว่า เป็นด้านที่เกี่ยวข้องกับการมีศีลธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นความสุขที่เกิดจากการได้ระลึกถึงบุญคุณของผู้ให้ความช่วยเหลือ และการมีวินัยพื้นฐานให้แก่ตนเองแต่ความสุขในด้านนี้มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพียง 2 ท่าน จากตำแหน่งรองผู้บังคับการฝ่ายสารบรรณ 1 และตำแหน่งผู้บังคับหมู่กลุ่มงานวิชาการและสารบรรณ ที่ได้ให้คำสัมภาษณ์ รายละเอียดคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“...การทำงานจะต้องมีความซื่อสัตย์ต่องานที่ได้รับมอบหมาย เราถึงจะได้รับคามไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีระบบอุปถัมภ์เป็นส่วนใหญ่ทำให้ในการทำงานต้องมีการตอบแทนบุญคุณซึ่งมีส่วนช่วยได้อย่างมากในการทำงาน...”

(ตำแหน่งรองผู้บังคับการฝ่ายสารบรรณ 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2564)

ประกอบกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งผู้บังคับหมู่กลุ่มงานวิชาการและสารบรรณได้ให้คำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับด้านครอบครัวที่ดีไว้ ดังนี้

“...ด้านคุณธรรมเป็นด้านที่คิดว่าตนเองได้ทำจากการมีวินัยในการมาทำงานตรงต่อเวลา และแสดงความเป็นตำรวจด้วยการเมื่อมีการจัดเข้าแถวเคารพธงชาติก็จะไปปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งไม่เคยขาด...”

จากคำให้สัมภาษณ์ทำให้ทราบว่าทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านคุณธรรมและความกตัญญู เป็นด้านที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวถึงน้อยที่สุด ซึ่งความสุขในด้านนี้เป็นด้านที่ได้จากการระลึกถึงผู้อุปถัมภ์ และการมีระเบียบวินัยในตนเอง

5.3.6 ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในด้านการใช้เงินเป็นพบว่า ความสุขที่เกิดขึ้นได้จากการได้รับเงินปฏิบัติงานนอกเวลาหรือ OT ในทุกเดือน การรู้จักการบริการรายรับจ่ายของตนเองทำให้ไม่ก่อภาระหนี้สิน อีกทั้งยังมีเงินสะสมไว้ใช้ในอนาคตด้วย สำหรับในด้านการใช้เงินเป็นผู้ให้ข้อมูล

สำคัญทุกท่านเห็นว่าเป็นด้านที่เป็นปัจจัยหลักรองลงมาจากด้านสุขภาพที่ดี ในที่นี้ ผู้วิจัยจะยกตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณที่ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) รายละเอียดคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“...สิ่งที่ทำให้มีความสุขมากที่สุดสำหรับตำรวจชั้นประทวนก็คือการได้รายได้เพิ่มจากสวัสดิการที่ทางผู้บังคับบัญชาหามาให้อย่างการได้ OT ในแต่ละเดือน เนื่องจากเงินเดือนที่ไม่ถึง 15,000 บาทต่อเดือน ทำให้เพื่อน ๆ ชั้นประทวนส่วนใหญ่ก็จะคาดหวังเงิน OT มากที่สุด เพื่อให้แต่ละเดือนรู้สึกว่าการทำงานแล้วมันพิเศษและการที่ได้ลุ่นว่าแต่ละเดือนนั้นจะได้เท่าไรก็เป็นความสุขอย่างหนึ่งในการทำงาน...”

(ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2564)

นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งรองสารวัตรฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ ได้ให้ข้อมูลด้วยว่า

“...สำหรับฐานเงินเดือนที่ได้ไม่ถึงสองหมื่นบาทต่อเดือน ถ้ามีเงินพิเศษเข้ามาหรือการได้เงินเล็ก ๆ น้อย ๆ จากการไปปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ หรือนอกสถานที่ทำงาน ทำให้รู้สึกที่ตนเองมีพลังในการทำงานมากขึ้น ทำให้สามารถวางแผนในการเก็บเงินออมได้ว่าถ้าทุกเดือนเราได้เงินพิเศษจำนวนเท่านี้ เราจะต้องออมเงินเท่าไร การที่หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญในเรื่องของการหาสวัสดิการมาให้ลูกน้องก็เป็นสิ่งที่ดีมากที่จะช่วยให้ลูกน้องอยากทำงานด้วยและเหมาะสมที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน...”

(ตำแหน่งรองสารวัตรฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2564)

เมื่อได้ข้อมูลด้านการใช้เงินเป็นปัจจัยจึงได้หาข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (OT) ในแต่ละเดือนจากการสอบถามผู้ที่ปฏิบัติงานฝ่ายการเงินของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติพบว่า ในแต่ละเดือนนั้นจำนวนเงินปฏิบัติงานนอกเวลาจะได้ไม่เท่ากัน คือ ช่วงเดือนมกราคมถึงมิถุนายนและเดือนพฤศจิกายนถึงธันวาคมจะได้เงินอยู่ที่ระหว่าง 2,000-3,000 บาทต่อเดือน และจะได้มากที่สุดจำนวน 5,000-7,000 บาทต่อเดือนในช่วงเดือนกรกฎาคมถึงเดือนตุลาคม เนื่องจากเป็นช่วงปิดงบประมาณ แต่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ฝ่ายการเงินไม่สามารถเบิกจ่ายเงินปฏิบัติงานนอกเวลาได้เนื่องจากไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะกระจายรายได้ตามจำนวนกำลังพลทั้งหมด ส่งผลให้ทางหน่วยงานต้องประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัด

กองทุนสวัสดิการของสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดสามารถกู้เงินได้ โดยไม่คิดดอกเบี้ย จึงทำให้ทราบว่าทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านการใช้เงินเป็นนั่นเป็นด้านที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญเน้นไปที่ความสุขในการได้รับเงินจากการปฏิบัติงานนอกเวลามากกว่าการคำนึงถึงการออมเงิน

5.3.7 ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในด้านครอบครัวที่ดีพบว่า การมีครอบครัวที่ดีเป็นพื้นฐานการปลูกฝังนิสัย มีส่วนช่วยคอยเป็นกำลังใจที่ดีและสนับสนุนการในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความสุขในการทำงานสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งรองผู้บังคับการฝ่ายสารบรรณ 1 ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับด้านครอบครัวที่ดีไว้ว่า

“...การได้ดูแลครอบครัวและลูก ๆ แม้ว่างานจะมีจำนวนมากแต่เมื่อกลับมาเจอครอบครัวก็ทำให้เรารู้สึกมีความสุข และการได้เจอลูกน้องที่เหมือนเป็นรุ่นลูกของเราก็ทำให้ได้รู้ว่าเด็กยุคใหม่จะต้องมีการพูดคุยในลักษณะที่เป็นกันเองมากกว่าการสั่งให้ไปทำงาน สิ่งนั้นก็ทำให้เรากลับไปสอนลูกของเราและพูดคุยได้เข้าใจกันมากขึ้น ต่อให้เราเครียดจากที่ทำงานมากขนาดไหนแล้วเวลากลับไปเจอหน้าครอบครัวก็จะยิ้มและหัวเราะทุกครั้ง เพราะกลับบ้านไปเราเป็นพ่อคนต้องมีหน้าที่ในการดูแลลูกให้ดีที่สุด การแบ่งเวลาจากการทำงานกับครอบครัวให้เป็นจึงทำให้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มีความสุขได้...”

(ตำแหน่งรองผู้บังคับการฝ่ายสารบรรณ 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2564)

ประกอบกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งผู้กำกับฝ่ายอำนาจการได้ให้คำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับด้านครอบครัวที่ดีไว้ ดังนี้

“...การที่ได้กลับต่างจังหวัดไปเจอครอบครัวในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ ทำให้รู้สึกมีความสุขมาก เหมือนได้กลับไปชาร์ตพลังในการทำงานให้กับตัวเอง ได้พูดคุย ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และได้ซื้ออาหารกลับมาทานร่วมกันกับที่บ้าน ครอบครัวทำให้เรากล้าแสดงออกในสิ่งที่เป็นตัวตนจริง ๆ ของเรา สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้เกิดความสุขทางใจอย่างมาก...”

(ตำแหน่งผู้กำกับฝ่ายอำนาจการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2564)

จากคำให้สัมภาษณ์ทำให้ทราบว่าทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านการครอบครัวที่ดี เป็นด้านที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวไว้ว่าเป็นด้านที่ทำให้รู้สึกมีความสุขจากการมีเวลา

ให้กับครอบครัวเพื่อจะได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน อีกทั้งยังเรียนรู้ประสบการณ์จาก ผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแนวทางในการดูแลลูกของตนเองอีกด้วย

5.3.8 ด้านสังคมที่ดี (Happy Society)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับด้านสังคมที่ดีพบว่า สังคมที่ดีเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ที่ดีความห่วงใย และเต็มใจช่วยเหลือกันและกันเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งสารวัตรฝ่ายบริการ การประชุมและพิธีการ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับด้านสังคมที่ดีไว้ว่า

“การทำงานในอาชีพตำรวจนั้นไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดหรือฝ่ายใด ไม่มีใครที่ทำงานเพียงลำพังคนเดียวโดยที่เราไม่ต้องปรึกษากับผู้อื่น การใช้ชีวิตอยู่ในสังคมเราต้องหาเพื่อนที่ดีและต้องเป็นเพื่อนที่ดีให้แก่ผู้อื่นด้วย หากเราเป็นคนมีน้ำใจตลอดเวลา ไม่พูดจาทำร้ายจิตใจกันก็จะทำให้สังคมอบอุ่น เป็นมิตร เช่น การแสดงความจริงใจต่อกัน ยกย่องชมเชยลูกน้องเมื่อมีโอกาส การให้ความช่วยเหลือและมีน้ำใจต่อกันสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และลูกน้องได้...”

(ตำแหน่งสารวัตรฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2564)

จากคำให้สัมภาษณ์ทำให้ทราบว่าทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านสังคมที่ดี เป็นด้านที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวไว้ว่าเป็นด้านที่ทุกคนในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติต้องเริ่มจากการมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและไม่คิดว่าตนเองอยู่เพียงลำพังคนเดียวแล้วงานจะประสบผลสำเร็จได้ แต่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน ความจริงใจต่อกัน

จากการเก็บข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.) ทั้ง 8 ด้าน สามารถสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความสุขได้นั้นจะต้องประกอบด้วยการสร้างความสุขในแต่ละด้านให้สมดุลกัน ในการปฏิบัติงานต้องใช้พลังกำลังและสมองในการสร้างความคิด เพราะฉะนั้นบุคลากรในองค์กรจะต้องมีด้านสุขภาพที่ดี (Happy Body) ในขณะเดียวกันจะต้องมีด้านการเรียนรู้และเป็นอาชีพในงาน (Happy Brain) ประกอบกันด้วยเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาด้วยการสร้างโปรแกรมเพิ่มเติมมาใช้ในการจ้องห้องประชุมหรือการจัดทำปฏิทินออนไลน์ อีกทั้งยังต้องมีวิธีการในการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (Happy Relax) ด้วย

การหาเวลาพักผ่อนเพื่อลดความตึงเครียดจากการทำกิจกรรมยามว่าง เช่น เล่นกีฬา ชมภาพยนตร์ เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) ด้วยการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เช่น การจัดตั้งตู้ปันสุข เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้แสดงน้ำใจต่อกัน เป็นต้น และต้องมีด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) ด้วยการระลึกถึงผู้มีบุญคุณ ซื่อสัตย์ต่องานและมีวินัยในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยังได้กล่าวถึงด้านที่มีความสำคัญอีกด้านเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) ซึ่งส่วนใหญ่แล้วให้ความเห็นตรงกันว่าหากองค์กรหาสวัสดิการให้บุคลากรในองค์กรได้นอกเหนือจากเงินเดือนประจำแล้ว ย่อมเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น เงินปฏิบัติงานนอกเวลาราชการหรือ OT เป็นต้น อีกทั้งเมื่อมีรายได้ต่อเดือนเพิ่มมากขึ้นบุคลากรอาจคำนึงถึงเรื่องการออมเงินมากขึ้นด้วย สำหรับด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) และด้านสังคมที่ดี (Happy Society) นั้นก็เป็นด้านที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านให้ความเห็นไว้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากครอบครัวที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของพื้นฐานนิสัยที่ดี การได้เวลาว่างให้กับครอบครัวทำให้เกิดความสุขทางใจ และครอบครัวที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะมีส่วนช่วยในการสร้างความสุขในชีวิตการทำงานได้ นอกจากนี้ถ้าทุกคนในหน่วยงานความสัมพันธ์ที่ดี ความห่วงใย และเต็มใจช่วยเหลือกันและกัน เนื่องจากการทำงานให้สำเร็จลุล่วงนั้นเราจะปฏิบัติเพียงลำพังไม่ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย กล่าวโดยสรุปแล้วทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติจะต้องมีองค์ประกอบของความสุขทั้ง 8 ด้านรวมเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ สถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศสมวลมิตร รวมถึงมีกระบวนการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรได้ด้วย

5.4 ข้อเสนอแนะและแนวทางให้สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากคำสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สามารถสรุปข้อเสนอแนะและแนวทางในปฏิบัติงานให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานทำให้สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยเรียงคำสัมภาษณ์จากตำแหน่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญตั้งแต่ตำแหน่งผู้บังคับการถึงผู้บังคับหมู่ รายละเอียดดังนี้

1) ตำแหน่งผู้บังคับการ มีข้อเสนอแนะว่า ในความคิดเห็นของผู้บริหารนั้นจะรณรงค์ให้บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติเห็นถึงความสำคัญของความสุขทั้ง 8 ด้านไม่ว่าจะเป็น

ส่งเสริมกิจกรรมด้านการออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและร่างกายให้แข็งแรง ด้านโภชนาการ และจะทำให้มีการจัดอบรมเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรภายในได้ตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพและมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ในด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองนั้น จะส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชารู้จักการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าให้เป็นด้วยการส่งบุคลากรออกไปปฏิบัติภารกิจภายนอก เพื่อให้ได้เรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ และนำประสบการณ์ที่ได้รับจากภายนอกมาปรับใช้ภายในจากการเรียนรู้

นอกจากนี้ จะเสริมในด้านสวัสดิการของบุคลากรเพื่อให้สามารถจัดสรรรายได้ในแต่ละเดือนอย่างสมดุลด้วยการหากิจกรรมที่เพิ่มรายได้และมีกิจกรรมเกี่ยวกับการออมเงินโดยประสานการปฏิบัติกับสหกรณ์ตำรวจแห่งชาติให้เข้ามาช่วยดูแล และจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาหน่วยงาน เช่น กิจกรรม 5 ส. การฝึกอบรมบุคลากรให้ได้พัฒนาตนเอง มีการเปิดให้แสดงความคิดเห็นของแต่ละกองกำกับภายในหน่วยงาน เป็นต้น

2) ตำแหน่งรองผู้บังคับการ มีข้อเสนอแนะและแนวทาง คือ ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานหารายได้เสริมพิเศษ เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติมีข้าราชการตำรวจที่เป็นชั้นประทวนจำนวนมาก และปฏิบัติงานเป็นเวลาคือ ช่วงเวลา 08.30 – 16.30 น. อีกทั้งมีวันหยุดงานที่ชัดเจน จึงเป็นช่องทางในการหารายได้เสริมให้ตนเองได้ ซึ่งสิ่งรายได้เหล่านี้อาจเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขมากขึ้น สำหรับจุดอ่อนของสำนักงานเลขานุการตำรวจชาตินั้นคือเรื่องของการพัฒนาตนเอง ซึ่งหน่วยงานไม่ค่อยมีการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร แนวทางในการสร้างความสุขในด้านนี้ก็คือ การจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน เช่น จัดอบรมความรู้ภาษาอังกฤษ จัดอบรมด้านการใช้เทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและหน่วยงานให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน เป็นต้น

3) ตำแหน่งผู้กำกับการ มีข้อเสนอแนะให้สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายใน ไม่ว่าจะเป็นสถานที่รับ-ส่งหนังสือราชการ สถานที่ทำงานของแต่ละกองกำกับ เมื่อมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในด้านสุขภาพที่ดีและสุขภาพจิตที่ดี และรณรงค์ให้ผู้บังคับบัญชาร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข ร่วมสามัคคี อีกทั้งยังสนับสนุนกิจกรรมผู้ปฏิบัติงาน ที่ให้คนที่มิเหลือกินเหลือใช้นำมาแบ่งปันเพื่อนร่วมงานเพื่อให้แบ่งปันความสุขระหว่างกัน สำหรับสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ก็ส่งผลกระทบต่อด้านรายจ่ายของบุคลากรในหน่วยงาน จึงจะหาแนวทางในการหาการปฏิบัติงานนอกเวลามาสนับสนุนเพื่อมิให้ส่งผล

กระทบต่อรายรับและรายจ่ายของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจด้วยวิธีการรณรงค์และปลูกฝังให้บุคลากรในหน่วยงานใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

4) ตำแหน่งสารวัตร มีข้อเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสำคัญของความสุขภายในองค์กรมากขึ้น โดยการทำให้สถานที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านอีกหลัง รวมถึงสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาหาสวัสดิการเพิ่มให้แก่บุคลากรให้ได้มากที่สุด เพราะสวัสดิการเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีที่สุด รวมถึงจัดโครงการสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคลากรของแต่ละกองกำกับให้ได้ทำความรู้จักกันมากขึ้น รวมถึงโครงการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

5) ตำแหน่งรองสารวัตร มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการสร้างความรักและศรัทธาต่อองค์กร พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมถึงบุคลากรในหน่วยงานควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันและพร้อมให้ความช่วยเหลือ อีกทั้งมีผู้บังคับบัญชาควรมีกิจกรรมให้บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

6) ตำแหน่งผู้บังคับหมู่ มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในด้านสังคมที่ดี ซึ่งอยากให้บุคลากรมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงห่วงใยในสวัสดิภาพของลูกน้องอยู่เสมอ อีกทั้งยังต้องการให้หาสวัสดิการมาเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากกว่าในปัจจุบัน เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ทำให้ต้องใช้จ่ายอย่างยากลำบากกับเงินเดือนในแต่ละเดือน หากผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสำคัญในจุดนี้จะส่งเสริมให้การใช้ชีวิตไม่ตึงเครียดและไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

จากการเก็บข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญในด้านความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขด้วยวิธีการสัมภาษณ์ สามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่างเห็นตรงกันว่าทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การนั้นมีความสัมพันธ์กัน แต่มีทัศนคติเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในแต่ละด้านแตกต่างกันออกไป รายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้

5.5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวกับทัศนคติเกี่ยวกับเป็นองค์กรแห่งความสุขเพื่อได้ทราบว่าวัฒนธรรมแต่ละด้าน มีผลต่อความสุขในองค์กร พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งผู้บังคับการ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทั้งสองตัวแปรไว้ว่า

“...การที่ต้องรับมือกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เช่น ยุคโลกาภิวัตน์ที่ทุกคนเน้นการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ทำให้คนในทีอาวุโสต้องปรับเปลี่ยนการทำงานใหม่ เรายังก็ต้องปรับให้หน่วยงานรับเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ด้วยการเลือกกลุ่มน้องที่เก่งทางด้านเทคโนโลยี มาดัดแปลงการทำงาน โดยโครงการที่เริ่มดำเนินการในปัจจุบันคือ การออกแบบระบบการจองห้องประชุมแบบใหม่เพื่อให้เกิดความสะดวกและหน่วยงานอื่นสามารถใช้งานได้อีกด้วย...”

(ตำแหน่งผู้บังคับการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2564)

ประกอบกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการ ได้ให้ข้อมูลว่า

“...ตอนนี้สถานการณ์โควิด 19 ทำให้เราต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ โดยมีฟังเสียงนโยบายจากสำนักงานใหญ่ ไม่แน่ว่าในอนาคตหน่วยงานอาจจะมีการให้บุคลากรทำงานที่บ้านไปเสียก็ได้ เพราะก็ทำให้เห็นแล้วว่าแม้ว่าจะส่งเด็กไปทำงานที่บ้านแต่ก็ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานได้เลย ลูกน้องก็ยังทำงานได้อย่างเต็มที่และดูมีความสุข จะดีเสียอีกที่ไม่ต้องมานั่งทำงาน ไม่ต้องเดินทางให้ลำบากก็สามารถทำงานได้...”

(ตำแหน่งผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2564)

จากคำให้สัมภาษณ์ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขที่เน้นไปทางด้านความสุขรูปแบบใหม่จากการทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home เนื่องจากไม่ต้องมีการเดินทางและยังสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จกับทัศนคติเกี่ยวกับเป็นองค์กรแห่งความสุขเพื่อได้ทราบว่าวัฒนธรรมแต่ละด้านมีผลต่อความสุขในองค์กร พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งสารวัตรฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทั้งสองตัวแปรไว้ว่า

“...การทำงานแบบมีเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ภารกิจที่เห็นได้ชัดคือ เมื่อต้องออกไปนอกสถานที่มักจะต้องทำให้สมบูรณ์และดีที่สุด การมีร่างกายที่แข็งแรงเพื่อเตรียมพร้อมรับภารกิจที่บางครั้งอาจใช้เวลาถึง 3-4 ชั่วโมงในการยื่น และยังต้องแสดงความเป็นมืออาชีพตามวิสัยทัศน์ขององค์กรส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่หน่วยงานได้...”

(สารวัตรฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2564)

อีกทั้งยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...เมื่อมีงานมากมักจะทำให้ทำตามเป้าหมายเสมอเพราะหากงานตรงตามเป้าหมายก็จะส่งผลต่อค่าตอบแทนเป็นเงินปฏิบัติงานนอกเวลา ผู้บังคับบัญชาเห็นใจเวลาทำงานยาก ๆ สำเร็จ เช่น การได้ร่างคำสั่ง เป็นต้น ก็มักจะให้เงินพิเศษ หรือช้อพนมเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้อยากทำงานมากขึ้น จึงคิดว่าถ้าเราบังคับตัวเองให้ทำงานสำเร็จได้ ก็จะทำให้ส่งผลกระทบยาวถึงตอนพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วย เมื่องานสำเร็จ แรงจูงใจก็ได้รับแล้วก็จะส่งผลต่อความสุขที่ตามมาได้เอง...”

(ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2564)

จากคำให้สัมภาษณ์ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขในด้านการมีสุขภาพที่ดี (Happy Body) จากการดูแลร่างกายให้แข็งแรงซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) จากการทำปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายด้วยการเป็นมืออาชีพและภาพลักษณ์ที่ดี และด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) จากการทำปฏิบัติงานสำเร็จแล้วจะมีแรงจูงใจเป็นค่าตอบแทน

5.5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติกับทัศนคติเกี่ยวกับเป็นองค์กรแห่งความสุขเพื่อได้ทราบว่าวัฒนธรรมแต่ละด้านมีผลต่อความสุขในองค์กร พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งสารวัตรฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทั้งสองตัวแปรไว้ว่า

“ข้อดีของการทำงานแบบครอบครัวทำให้ปฏิบัติงานง่ายขึ้น ด้วยวิธีการสื่อสารที่เป็นกันเอง ไม่ต้องมีพิธีรีตอง อีกทั้งยังได้บรรยากาศการทำงานเปรียบเหมือนบ้านหลังที่สอง และรู้สึกอบอุ่นทุกครั้งเมื่อต้องพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาที่ให้คำปรึกษาเหมือนลูกหลานของท่าน จึงคิดว่าการมีสังคมการทำงานที่ดีจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน สามารถลดความตึงเครียด และทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตร...”

(สารวัตรฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2564)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งรองผู้บังคับการฝ่ายสารบรรณ 1 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...เวลาทำงานหากทุกคนปฏิบัติตัวกับเพื่อนร่วมงานเหมือนเป็นคนในบ้านของเราก็จะทำให้การทำงานราบรื่น ผู้ใต้บังคับบัญชาก็รู้สึกผ่อนคลายและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในมุมมองที่บางครั้งคาดไม่ถึงได้ด้วย เช่น กล้าบอกว่าตนคิดจะทำอะไรและไว้วางใจเล่าเรื่องส่วนตัวให้ฟังด้วย ทำให้เรารู้ปัญหาและสามารถบริหารบุคลากรในหน่วยงานให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข...”

(สารวัตรฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2564)

จากคำให้สัมภาษณ์ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) จากการได้รู้สึกผ่อนคลายในขณะที่มาปฏิบัติงานเนื่องจากสถานที่ทำงานก็เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์กับด้านสังคมที่ดี (Happy Society) ด้วยบรรยากาศวมมิตรทำให้กล้าแสดงความคิดเห็นและเมื่อประสบปัญหาที่ยังมีผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา

5.5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการกับทัศนคติเกี่ยวกับเป็นองค์กรแห่งความสุขเพื่อได้ทราบว่าวัฒนธรรมแต่ละด้านมีผลต่อความสุขในองค์กร พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านต่างกันตรงกันว่าวัฒนธรรมแบบราชการทำให้เกิดความเครียดและคิดว่าไม่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขมากนัก ตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์จากตำแหน่งผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทั้งสองตัวแปรไว้ว่า

“...วัฒนธรรมแบบราชการสามารถใช้ได้เมื่อต้องไปปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาระดับสูงเท่านั้น เนื่องจากเวลาอยู่กับผู้ใหญ่ทุกคนจะต้องรักษากฎระเบียบเป็นอย่างดีเพื่อไม่ให้ผู้บังคับบัญชาตำหนิ เช่น ต้องมีความอ่อนน้อมแม้ว่าจะอายุมากกว่านายก็ตามเพราะอาชีพตำรวจนับถือกันที่ตำแหน่งและความอาวุโสเป็นหลัก เพราะฉะนั้นส่วนใหญ่แล้ว รู้สึกไม่มีความสุขหากต้องปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมแบบราชการ”

(ผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2564)

จากคำให้สัมภาษณ์ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) จากการได้เคารพผู้ใหญ่ และความอ่อนน้อมถ่อมตนขณะปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาระดับสูง

จากการเก็บข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Daft (2001) กับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.) ทั้ง 8 ด้าน สามารถสรุปได้ว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

วัฒนธรรมแบบแรกที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวถึงมากที่สุดว่ามีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กรและเป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของบุคลากรในองค์กรมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่นจึงส่งผลให้มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความสุขภายในองค์กร เพราะรูปแบบการทำงานของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเป็นไปในลักษณะการทำงานเป็นทีมและมีความเป็นกันเองทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมีความสุขโดยไม่ต้องยึดติดกับตำแหน่ง อีกทั้งยังช่วยลดความตึงเครียดได้ด้วยการทำงานในลักษณะครอบครัวและเปรียบสถานที่ทำงานเสมือนบ้านหลังที่สองที่คอยให้ที่พักพิงและเป็นที่พักพิงในการปฏิบัติงานได้

รองลงมาคือวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่เน้นการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและต้องทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ สำหรับความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขจะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแล้วบรรลุตามเป้าหมายทำให้ได้ขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เช่น ได้รับรางวัลใจ ได้รับเงินตอบแทนนอกเวลาเพิ่มเติม ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เป็นต้น ซึ่งสวัสดิการเพิ่มเติมดังกล่าวส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายมากขึ้น และ

เนื่องจากสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรที่จะต้องปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นมืออาชีพ เพื่อรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่เสมอไม่ว่าจะปฏิบัติภารกิจภายในหรือนอกสถานที่ให้ต้องมีการ สร้างสุขภาพที่ดีเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของร่างกายก่อนการปฏิบัติงานอีกด้วย

ถัดมาคือวัฒนธรรมแบบปรับตัว เนื่องจากยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันทำให้การนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่สำคัญและองค์กรจะต้องปรับตัวให้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่ เปลี่ยนแปลงไป จึงมีความสัมพันธ์อย่างมากกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในด้านการเรียนรู้ และเป็นมืออาชีพของตน (Happy Brain) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวถึงการให้ผู้ปฏิบัติงานได้คิดค้น โครงการออกแบบระบบการจูงใจประจําแบบใหม่เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับหน่วยงานตนเอง หน่วยงานอื่นได้ใช้งานร่วมกันได้ด้วย อีกทั้งยังมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เข้ามาทำให้ต้องปรับรูปแบบการทำงานด้วยวิธีการลดกำลังพลลงให้สามารถ ทำงานที่บ้านหรือ Work From Home ได้ด้วย

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การอันดับสุดท้ายที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่ง ความสุขน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมแบบราชการ เนื่องด้วยวัฒนธรรมดังกล่าวเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นใน เรื่องของการใช้กฎระเบียบและการอยู่ในหลักเกณฑ์ อีกทั้งยังต้องปฏิบัติตามกรอบที่กำหนดไว้ด้วย เช่น การแต่งกาย การทำความเคารพ การเคร่งครัดในเรื่องของโครงสร้างและสายบังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวถึงว่าวัฒนธรรมแบบราชการจะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร แห่งความสุขเฉพาะด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) เนื่องจากเวลาปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงทุกคนจะต้องปฏิบัติให้อยู่ในกฎระเบียบ มีความถูกต้อง และอ่อนน้อมถ่อมตน ต่อเสมอ

กล่าวโดยสรุปแล้วบุคลากรสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติมีความคิดเห็นต่อการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การทุกประเภทว่ามีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรความสุขในทุกด้าน แต่ แตกต่างกันตรงที่วัฒนธรรมบางประเภทส่งผลต่อความสุขในแต่ละด้านมากน้อยไม่เท่ากัน เช่น วัฒนธรรมแบบราชการที่ทำให้เกิดความตึงเครียด ผู้นำส่วนใหญ่มักไม่เลือกใช้วัฒนธรรมประเภทนี้ ซึ่ง จะมีสัมพันธ์เพียงด้านเดียวคือในลักษณะความสุขที่ได้อ่อนน้อมถ่อมตนต่อหน้าผู้บังคับบัญชาเท่านั้น แต่ความสุขในด้านอื่นนั้นผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวถึง เป็นต้น ซึ่งทั้งสองตัวแปรนี้จึงมีความสัมพันธ์ ต่อกันเนื่องจากหากองค์กรมีวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดความสุขก็ย่อมนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขได้

บทที่ 6

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปสาระสำคัญของการออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข : กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ” ในครั้งนี้ มีที่มาจากการศึกษาหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีความเครียดจากการปฏิบัติงานอันเกิดจากสภาพแวดล้อม ภัยอันตรายจากการปฏิบัติงาน และอำนาจในการบังคับใช้กฎหมาย ประกอบกับสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานในชั้นตรงในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ผู้วิจัยเลือกใช้เป็นกรณีศึกษาวิจัยในครั้งนี้ก็พบปัญหาข้างต้นเช่นกัน โดยสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับสถาบันพระมหากษัตริย์ การอำนวยความสะดวกผู้บังคับบัญชาในระดับผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติทำให้เป็นหน่วยงานที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้ อาทิ งานเข้าเฝ้าถวายความปลอดภัยแก่สถาบันพระมหากษัตริย์ งานพระราชพิธีและงานรัฐพิธีต่าง ๆ ตลอดจนงานธุรการและงานสารบรรณทั้งหมดภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ และได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ
- 2) เพื่อศึกษาระดับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดและทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาแล้ว เพื่อหาผลสรุปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย ปัจจัยภูมิหลังทางประชากรและสังคมของข้าราชการตำรวจ แนวคิดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข โดยเป็นการศึกษาด้วยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเชิงปริมาณได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมดของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ จำนวน 110 คน และดำเนินการ

เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์สัมภาษณ์ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 6 คน และวิเคราะห์เนื้อหาจากคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญและนำมาใช้ในการตีความ สำหรับแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 หมวดคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภูมิหลังทางประชากรและสังคมของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ลำดับชั้น ฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 หมวดคำถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Daft (2001) ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 3) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และ 4) วัฒนธรรมแบบราชการ

ส่วนที่ 3 หมวดคำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อองค์กรแห่งความสุข ตามแนวความคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) 3) ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) 4) ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) 5) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) 6) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ 8) ด้านสังคมที่ดี (Happy Society)

การวิเคราะห์ผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของข้าราชการตำรวจทั้งหมดในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ จำนวน 110 คน แล้วนำมาตรวจสอบผลการวิจัยด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ซึ่งกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาเสนอข้อมูล โดยใช้สถิติในการนำเสนอด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม สำหรับสถิติ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยนำมาใช้อธิบายข้อมูลด้านระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและระดับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

ทางด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางประชากรและสังคมกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample T-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเพศและลำดับชั้น ส่วนการใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง

เดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านอายุ รายได้ ฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ปฏิบัติงาน

สำหรับการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Protocol) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งละ 1 คน รวมทั้งหมด 6 คน เพื่อนำมาใช้ประกอบการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

6.2 สรุปและอภิปรายผลการศึกษาที่สำคัญ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข : กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ สามารถสรุปผลการศึกษาที่สำคัญได้ ดังนี้

6.2.1 ปัจจัยภูมิหลังทางประชากรและสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจเพศหญิง ลำดับชั้นสัญญาบัตร มีอายุระหว่าง 20-30 ปี โดยมีรายได้อยู่ที่ 10,001-20,000 บาท ต่อเดือน ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายอำนวยการ และมีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป

6.2.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

ผลการศึกษาด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามหลักแนวคิดของ Daft (2001) พบว่า ข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

อันดับแรก คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ เนื่องจากสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก่อนการปฏิบัติงานเสมอ ภายในหน่วยงานมักลดความขัดแย้งระหว่างการปฏิบัติงานด้วยการทำความเข้าใจและตกลงกันได้ นอกจากนี้ยังอาศัยการพึ่งพากันเพื่อให้การปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยการทำงานแบบทีม อีกทั้งยังให้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดที่ขัดแย้งกับระบบราชการของ

Acher, 1995 (อ้างถึงในอรุณี สัมภูติวิชัย, 2558 : 685) ที่ได้กล่าวไว้ว่าระบบราชการในอุดมคติเป็นการสร้างกฎระเบียบจากอำนาจหน้าที่และการบริหารต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์อักษรแต่มนุษย์ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติตามกฎระเบียบเหล่านั้นก็สามารถทำความเข้าใจและตีความลายลักษณ์อักษรนั้นให้แตกต่างกันออกไป เมื่อสมาชิกในองค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนกันระบบราชการที่อยู่ภายในบริบทเดียวกันก็จะสร้างและยอมรับคุณค่าบางอย่างร่วมกันทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยต่างมีความเห็นตรงกันว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ตัวอย่างจากการคำให้สัมภาษณ์ เช่น สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่มีการทำงานเป็นทีมและมีวิถีชีวิตการปฏิบัติงานแบบครอบครัวเพื่อทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น สถานที่ปฏิบัติงานต้องมีความสะอาด ปลอดภัย เป็นต้น

รองลงมาคือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ เนื่องด้วยเป็นหน่วยงานราชการที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติทำให้หน่วยงานต้องออกนโยบายให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เช่น นโยบายประหยัดทรัพยากรด้วยการลดการใช้กระดาษ เป็นต้น อีกทั้งเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาในระดับสูงจึงต้องมีการรักษาภาพลักษณ์ เช่น การปฏิบัติตัวในขณะสวมเครื่องแบบตำรวจ เป็นต้น ในขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชามุ่งยึดถือและออกกฎระเบียบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด สอดคล้องนักวิชาการที่กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ คือ สุพาณี สฤกษ์วานิช (2549 : 518-521) กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบราชการจะเน้นความมีเสถียรภาพ ความมั่นคงและความมุ่งมั่นภายในองค์กรเป็นสำคัญ โดยจะมีความนิยมในเรื่องความประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน เน้นความเป็นทางการและความเป็นระเบียบ การใช้เหตุผลในการปฏิบัติงาน เน้นระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่าง ๆ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งผู้บังคับกลุ่มงานวิชาการและงารสารบรรณ ที่ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบของงานสารบรรณ งานประมวลหนังสือตามที่ได้รับมอบหมายสั่งการต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ ประณีต ถูกต้อง ครบถ้วนให้ตรงกับแนวทางระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยประมวลระเบียบไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะที่ 54 พ.ศ.2556

ถัดมาคือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติต้องปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาในระดับสูงจึงต้องมุ่งเน้นให้งานสำเร็จและการวางแผนออกอย่างดีเยี่ยม โดยให้แต่ละฝ่ายหรือกลุ่มมีการกำหนดขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและทุกคนต้องปฏิบัติตามอีกทั้งยังต้องทุ่มเทเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตาม

เป้าหมาย รวมถึงผู้บังคับบัญชาที่มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจนและกระตุ้นให้เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายองค์การ สอดคล้องกับบทวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานพัฒนา ระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2555 : 10) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสำเร็จคือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์การ ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย องค์การเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคล และความพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งสารวัตรฝ่ายสารบรรณ 2 ที่ให้ข้อมูลว่า การประชุม Morning Talk ทุกวันจันทร์ เพื่อเป็นการเน้นย้ำวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมถึงภารกิจทั้งประจำสัปดาห์และรายเดือน ทำให้หน่วยงานสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า เพื่อให้ลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

อันดับสุดท้าย ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว เนื่องด้วยในปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์อีกทั้งยังเกิดวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้สำนักงานเลขานุการต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ตามสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับพัชสิริ ชมพุดำ (2552 : 59-60) เห็นว่าวัฒนธรรมแบบที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน ได้แก่ วัฒนธรรมให้ความสำคัญแก่นวัตกรรม (Innovative Organization Culture) เนื่องจากองค์การต้องปรับตัวให้อยู่รอดท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป พนักงานในองค์การกล้าคิด กล้าทำ ริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ประกอบกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งผู้บังคับการที่ให้ข้อมูลว่า สถานการณ์ดังกล่าวทำให้ต้องปรับปรุงแบบการทำงานใหม่ด้วยการลดจำนวนผู้ปฏิบัติงานลงเพื่อลดการแพร่ระบาดภายในหน่วยงานด้วยวิธีการให้ข้าราชการตำรวจทำงานที่บ้านหรือ Work From Home โดยเน้นให้มีการติดต่อสื่อสารกันในแบบออนไลน์ เช่น แอปพลิเคชัน Zoom Microsoft Team เป็นต้น เพื่อนำไปสู่การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และนำมาปรับใช้กับการทำงานในอนาคตได้

จากผลการศึกษาดังกล่าว ทำให้ทราบว่าถึงแม้ว่าสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติจะเป็นหน่วยงานของทางราชการแต่มีได้หมายถึงว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำงานในรูปแบบราชการที่ยึดกฎระเบียบเสมอไป แต่ยังคงขึ้นอยู่กับสายสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับผู้บังคับบัญชา ถึงระดับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงส่งผลให้สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติมีวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ในขณะที่เดียวกันก็ยังมีวัฒนธรรมในแต่ละด้านผสมผสานกันเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

6.2.3 ทศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

ผลการศึกษาด้านทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขตามหลักแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขไว้ 8 ประการ พบว่าข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

อันดับแรก ได้แก่ ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) เนื่องจากข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติต้องตระหนักถึงศีลธรรมในการดำเนินชีวิตและการทำงาน อีกทั้งยังต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ละเอียดและเกรงกลัวต่อบาป และเป็นหน่วยงานราชการที่มีระบบอุปถัมภ์จึงจะต้องระลึกลี้ภัยและตอบแทนบุญคุณผู้ให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคคลสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ของวัชระ ณรงค์ฤทธิเศษ (2560) พบว่าในด้านคุณธรรมประจำใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ในวิชาชีพและการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบกับตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งรองผู้บังคับการฝ่ายสารบรรณ 1 ได้ให้ข้อมูลว่า ในการทำงานผู้ปฏิบัติงานต้องมีความซื่อสัตย์ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ในขณะเดียวกันอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีระบบอุปถัมภ์เป็นส่วนใหญ่ทำให้ในการทำงานต้องมีการตอบแทนบุญคุณซึ่งมีส่วนช่วยได้อย่างมากในการทำงาน

รองลงมา คือ ด้านสังคมที่ดี (Happy Society) เนื่องด้วยข้าราชการในหน่วยงานมีการทำงานในลักษณะครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ที่ดี ห่วงใย และเต็มใจช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา ส่วนใหญ่แล้วมักจะระมัดระวังคำพูดเพื่อไม่ให้กระทบต่อความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ในขณะเดียวกันเมื่อพบเจอสิ่งที่เป็นประโยชน์จะมีการเสนอแนะสิ่งเหล่านั้นกับเพื่อนร่วมงานเสมอ สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (2517) ในพระราชพิธีปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา ที่ได้ตรัสเกี่ยวกับการทำงานไว้ว่า อันการทำงานนั้นกล่าวโดยสรุปขึ้นอยู่กับความสามารถสองอย่างเป็นสำคัญ คือ ความสามารถในการใช้วิชาการอย่างหนึ่งกับความสามารถในการสัมพันธ์ติดต่อและประสานงานกับผู้อื่น ไม่ว่าจะในวงงานเดียวกันหรือต่างวงงานกัน ประกอบกับกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งสารวัตรฝ่ายบริการการ ประชุมและพิธีการ ได้ให้ข้อมูลว่าการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้ต้องหาเพื่อนที่ดีและต้องเป็นเพื่อนที่ดีให้แก่ผู้อื่นด้วย ถ้าหากตนเองเป็นคนมีน้ำใจเสมอและไม่พูดจาทำร้ายจิตใจกันจะทำให้สังคมอบอุ่นก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมวมลมิตรได้

ถัดมาคือ ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) เนื่องจากสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ มีวัฒนธรรมแบบครอบครัว จึงมีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นกันเองรวมถึงครอบครัวของเพื่อนร่วมงานด้วย ประกอบกับแต่ละท่านมีกิจกรรมกับครอบครัวอยู่เสมอ เช่น การทำบุญ การรับประทานอาหารร่วมกัน และเมื่อเกิดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานก็มักจะรับกำลังใจที่ดีและได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ทำให้บุคลากรในหน่วยงานเห็นถึงความสำคัญและดูแลครอบครัวเป็นอย่างดี สอดคล้องกับคำกล่าวของแพทย์หญิง ชนิกา ตูจันดา ในพิธีเปิดงาน Happy work place Forum 2015 ครั้งที่ 6 ที่จัดขึ้นโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อเป็นการสร้างพื้นฐานครอบครัวที่ดีและช่วยส่งเสริมศักยภาพของคนวัยทำงาน (อ้างถึงใน แพรวพรรณ ศิริวงศ์, 2558) ได้กล่าวไว้ว่า ครอบครัวแม้ว่าจะเป็นหน่วยที่เล็กที่สุดแต่เป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดของการอยู่ร่วมกันในสังคม เพราะหากครอบครัวมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง พ่อแม่สามารถแบ่งเวลาดูแลลูกให้เหมาะสม ย่อมส่งผลให้ครอบครัวมีความสุข ทั้งยังสะท้อนถึงหน้าที่การงานอีกด้วย หากต้องการที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาการทำงาน พื้นฐานครอบครัวจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องพัฒนา ก่อน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการ ให้ข้อมูลว่า การแบ่งเวลาจากการทำงานให้กับครอบครัวให้เป็นจึงทำให้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มีความสุขได้

อันดับถัดมาคือ ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) เนื่องจากสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติมีการทำงานเป็นทีมส่งผลให้บุคลากรภายในหน่วยงานรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสันติ ในขณะที่เดียวกันก็มีความรัก ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร นอกจากนี้ยังมีความเอื้ออาทรและรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม รวมถึงมีการพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานระหว่างกัน ในบางครั้งและไม่รู้สึกรังเกียจ กระทบกระชวย ว่ารุ่นใจเมื่อต้องปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านที่เห็นตรงกันว่าความสุขเกิดจากด้านมีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ยกตัวอย่างเช่น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งผู้บังคับหมู่กลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ ได้ให้ข้อมูลว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้นเกิดจากการมองโลกในแง่บวก การมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การที่ผู้บังคับบัญชาเป็นมิตรและให้ความเท่าเทียมกันในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ สำหรับการปฏิบัติงาน

ถัดมาคือ ด้านการจัดการอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) พบว่าเมื่อมีสถานการณ์ความเครียดกับปัญหาที่เกิดขึ้น ท่านจะควบคุมอารมณ์ตนเองก่อนแก้ไขสถานการณ์ ท่านมีวิธีการผ่อนคลายและจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม ท่านมีอารมณ์และความคิดด้านบวกเสมอเมื่อประสบปัญหา ท่านพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากต้องมีการออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่หรือต้องปฏิบัติงาน

ในช่วงวันหยุดเสาร์อาทิตย์และวันหยุดนักขัตฤกษ์ ทำให้บุคลากรไม่สามารถวางแผนในการทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย เช่น การดูหนัง การฟังเพลง การอ่านหนังสือ การออกกำลังกาย ฯลฯ ได้มากนัก สอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งสารวัตรฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ ได้ให้ข้อมูลว่า การได้จัดการกับอารมณ์ความเครียดจากการปฏิบัติงานของตนเองคือการได้มีเวลาว่างในการทำกิจกรรมทำเพื่อผ่อนคลายความเครียด โดยการเล่นกีฬา ชมภาพยนตร์ ฟังเพลงโปรด เล่นเกมส์ เพื่อช่วยให้จิตใจเบิกบานและเมื่อมีภารกิจพร้อมที่จะปฏิบัติตามหน้าที่อย่างเต็มกำลัง

ถัดมาคือ ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) ทั้งนี้ในด้านการเรียนรู้เป็นด้านที่เกี่ยวกับความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ มีการนำเอาวิธีการใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องมีวินัยในการปฏิบัติงานและมีความตรงต่อเวลาเสมอ รวมถึงการศึกษาแนวทาง วิธีการปฏิบัติงานของผู้ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง และสนใจเข้าร่วมการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน สอดคล้องกับบทความเรื่อง เหตุผลที่คนไม่ควรหยุดเรียนรู้สิ่งใหม่ จากเว็บไซต์ของบริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด (2562) ซึ่งเป็นเว็บไซต์จัดหางานแบบออนไลน์ที่ใหญ่ที่สุดในโลกและมีบทบาทสำคัญคือเป็นศูนย์กลางที่เชื่อมโยงระหว่างผู้ประกอบการกับผู้ต้องการหางานด้วยเทคโนโลยี กล่าวไว้ว่า คนทำงานที่ดีต้องไม่หยุดเรียนรู้ใน 3 สิ่งที่สำคัญต่อไปนี้ คือ 1) เรียนรู้ที่จะเพิ่มทักษะในการทำงาน 2) เรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ 3) เรียนรู้เพื่อรองรับความก้าวหน้าในอาชีพ เพราะทั้ง 3 ส่วนดังกล่าวล้วนสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญ และยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งผู้บังคับการ ซึ่งเป็นท่านเดียวที่ได้ให้คำสัมภาษณ์เกี่ยวกับด้านนี้ ไว้ว่า บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ รวมถึงการหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่มาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และต้องรู้จักนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ อย่างเช่น ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ส่งผลให้ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน จึงได้มีการผลักดันให้ฝ่ายอำนวยการสร้างโปรแกรมให้ทุกคนสามารถทำงานที่บ้านได้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความทันสมัยอย่างมีประสิทธิภาพและพื้นฐานการทำงานรูปแบบใหม่ในอนาคต

ถัดมาคือ ด้านสุขภาพที่ดี (Happy Body) เนื่องด้วยสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่ต้องมีการกิจไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ ผู้บังคับบัญชาจึงได้มีการจัดกิจกรรมที่เรียกว่าเป็นการซ้อมก่อนการปฏิบัติงานจริง ซึ่งในด้านสุขภาพพบว่าได้แก่ การมีเวลาในการพักผ่อนอย่างน้อย 6-8 ชั่วโมง ได้ควบคุมสุขภาพตนเอง เช่น ชั่งน้ำหนัก ตรวจสุขภาพประจำ ออกกำลังกายเสมอ เป็นต้น มีการวางแผนทำกิจกรรมที่จำเป็นเพื่อสุขภาพที่ดี นอกจากนี้ยังมีสุขภาพที่แข็งแรงไม่เจ็บป่วยบ่อย และต้องใช้เวลาในการออกกำลังกาย มากกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์ สอดคล้องกับโครงการตำรา เรื่องการสร้างเสริม

สุขภาพคนทำงานในสถานประกอบการของสำนักที่ปรึกษากรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (ม.ป.ป.) อันเป็นองค์กรที่มีหน้าที่หลักในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะทางวิชาการและบริการเพื่อการพัฒนานโยบาย ยุทธศาสตร์ กระบวนการและมาตรฐานงาน ได้กล่าวว่า เป็นที่ทราบกันดีว่าช่วงที่เรามีสุขภาพดี มีความสุขกายสบายใจ ย่อมปฏิบัติงานได้ดีกว่าช่วงที่เจ็บป่วย เมื่อมีความทุกข์กาย ทุกข์ใจ เพียงแค่พนักงานในองค์กรยิ้มแย้มแจ่มใส บรรยากาศในองค์กร ความสัมพันธ์ การประสานงาน การช่วยเหลือกันก็จะดีขึ้นด้วย และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งสารวัตรฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ ได้ให้ข้อมูลว่าด้านสุขภาพที่ดีถือว่ามีผลสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเป็นความสุขอันดับแรกที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงาน เนื่องจากหากปฏิบัติงานแล้วสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง ตนก็ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เมื่อต้องออกงานพระราชพิธีต่าง ๆ ต้องมีการเดิน และวิ่งคอยประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ หรือในบางครั้งต้องยืนเป็นเวลาหลายชั่วโมง จึงต้องดูแลตัวเองด้วยการออกกำลังกาย และหากิจกรรมทำเพื่อกระตุ้นให้ร่างกายแข็งแรงพร้อมกับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ได้

อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) พบว่าความสุขในด้านนี้เกิดจากการมีเงินสะสมไว้บางส่วนเพื่อใช้จ่ายยามจำเป็นและจัดสรรรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนอย่างสมดุล นอกจากนี้ยังต้องไม่มีปัญหาหนี้สินและใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน ที่สำคัญการได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น เงินปฏิบัติงานนอกเวลาในแต่ละเดือน เป็นต้น ทำให้เกิดความสุขได้อีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของปฏิพันธ์ สุกด้วง, 2555 (อ้างถึงใน ศศิธร เทือกสุบรรณ และคณะ, 2561 : 207) ได้กล่าวว่า สวัสดิการถือเป็นสิ่งที่ยังคงเป็นปัจจัยที่ทำให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียน บุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการบริหารจัดการในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยังคงการทำเพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร และยังเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรทุ่มเทให้กับองค์กร ประกอบกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ ได้ให้ข้อมูลว่าสิ่งที่ทำให้มีความสุขมากที่สุดสำหรับข้าราชการตำรวจลำดับชั้นประทวนก็คือการได้รายได้เพิ่มจากสวัสดิการที่ทางผู้บังคับบัญชาหามาให้ เช่น เงินปฏิบัติงานนอกเวลาราชการในแต่ละเดือน เนื่องจากเงินเดือนที่ไม่ถึง 15,000 บาทต่อเดือน ทำให้เพื่อนร่วมงานลำดับชั้นประทวนส่วนใหญ่จะคาดหวังเงินเงินปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมากที่สุด สำหรับตนการได้รับเงินดังกล่าวเป็นความสุขอย่างหนึ่งในการทำงาน

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.) เกี่ยวกับความสุขทั้ง 8 ด้านเป็นแนวความคิดที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ

บทความองค์กรแห่งความสุขของชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) ผู้จัดการแผนงานสุขภาวะองค์กร ภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้กล่าวถึงองค์กรที่มีความสุขว่าจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (Happy) มีความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่ความก้าวหน้า (Creativity) โดยการสร้างความสุขในที่ทำงานไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่งในองค์กรแต่เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่ต้องร่วมมือร่วมใจกันเพื่อสร้างความสุขให้เกิดในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของคนทำงาน ซึ่งจากผลการวิจัย ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพต่างชี้ให้เห็นว่าสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติสามารถเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ด้วยวิธีการให้ทุกคนในหน่วยงานร่วมแรงร่วมใจกันสร้างความสุขในแต่ละด้านให้แก่กันและกัน

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางในการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพิ่มเติม ผลปรากฏว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากทุกตำแหน่งได้ให้แนวทางที่น่าสนใจในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น การจัดกิจกรรม 5 ส. การจัดอบรมความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษหรือเทคโนโลยี กิจกรรมตู้ปันสุข โครงการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพ เป็นต้น เพื่อจะนำเสนอในส่วนของข้อเสนอแนะต่อไป

6.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางประชากรและสังคมกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางประชากรและสังคมกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ในประเด็นนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิเคราะห์ในครั้งนี้เป็นตารางเพื่อให้เข้าใจมากขึ้น ดังปรากฏในตารางที่ 31

ทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่ง ความสุข (Happy Workplace)	ความสัมพันธ์ของสองตัวแปร	
	มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านสุขภาพที่ดี (Happy Body)	เพศ ลำดับชั้น และฝ่ายหรือ กลุ่มที่ปฏิบัติงาน	อายุ รายได้ และ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน

ทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่ง ความสุข	ความสัมพันธ์ของสองตัวแปร	
	มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์

(Happy Workplace)		
ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)	เพศ อายุ รายได้ ลำดับชั้น ฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ปฏิบัติงาน	-
ด้านการจัดการอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)	อายุ และฝ่ายหรือกลุ่ม ปฏิบัติงาน	เพศ รายได้ ลำดับชั้น และ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน
ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพใน งานของตน (Happy Brain)	ฝ่ายหรือกลุ่มปฏิบัติงานและ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน	เพศ อายุ รายได้ และลำดับ ชั้น
ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)	เพศ อายุ รายได้ ลำดับชั้น และประสบการณ์ปฏิบัติงาน	ฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน
ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)	ลำดับชั้นและฝ่ายหรือกลุ่ม ปฏิบัติงาน	เพศ อายุ รายได้ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน
ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	เพศ อายุ รายได้ ลำดับชั้น และฝ่ายหรือกลุ่มปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ปฏิบัติงาน
ด้านสังคมที่ดี (Happy Society)	เพศ อายุ รายได้ ฝ่ายหรือ กลุ่มปฏิบัติงานและ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน	ลำดับชั้น

จากตารางที่ 31 เป็นการสรุปความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางประชากรและสังคมกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในแต่ละด้าน สามารถเขียนเป็นรายละเอียดเป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1) ด้านสุขภาพที่ดี (Happy Body) พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติที่มีเพศ ลำดับชั้น และฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านสุขภาพที่ดี (Happy Body) ส่วนทางด้านอายุ รายได้ และประสบการณ์ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านสุขภาพที่ดี (Happy Body)

กล่าวคือด้านอายุที่แตกต่างกันทำให้มีทัศนคติในเรื่องของสุขภาพที่ดีแตกต่างกัน เนื่องจากการดูแลสุขภาพแต่ละช่วงวัยไม่เท่ากัน โดยพบว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีสุขภาพดีมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่าเนื่องด้วยเข้าใจใกล้กับวัยเกษียณทำให้ต้องดูแลสุขภาพตนเองเป็นพิเศษมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า สอดคล้องกับบทความเรื่องวิธีออกกำลังกายของผู้ที่มีอายุ 40-50 ปีหรือวัยกลางคนซึ่งตีพิมพ์

ลงในนิตยสารออนไลน์ UndubZapp (2562) กล่าวว่า การออกกำลังกายทุกประเภทจะเหมาะสมกับทุกคน โดยเฉพาะผู้ที่ก้าวเข้าสู่วัยกลางคนหรือช่วงอายุระหว่าง 40-60 ปีนั้น ถือเป็นช่วงที่ร่างกายมีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่าง ทั้งในเรื่องฮอร์โมน ระบบเผาผลาญมวลกล้ามเนื้อ รวมถึงกระดูกและข้อต่างๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดูแลตนเองเป็นพิเศษกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า โดยการออกกำลังกายของคนวัยกลางคนมีให้เลือกหลากหลาย เช่น 1) การต่อยมวย เพื่อช่วยเพิ่มความแข็งแรงของกล้ามเนื้อส่วนบน 2) การเวทเทรนนิ่ง เนื่องจากเป็นวัยที่มีปัญหามวลกล้ามเนื้อน้อยลงซึ่งการเวทเทรนนิ่งจะช่วยให้ร่างกายแข็งแรงและยังช่วยกระชับรูปร่างกาย ช่วยพยุงอวัยวะภายในต่าง ๆ รวมถึงกระดูกและข้อด้วย 3) การเล่นโยคะเพื่อช่วยในการเพิ่มความยืดหยุ่นของกล้ามเนื้อและเส้นเอ็น นอกจากนี้ยังช่วยบริหารลมหายใจ ผ่อนคลายความวิตกกังวล โดยเฉพาะกับผู้หญิงวัยกลางคนที่มักอยู่ในภาวะความกังวลสูง เป็นต้น จากบทความดังกล่าวจึงทำให้ทราบว่า การออกกำลังกายนอกจากจะส่งผลต่อสุขภาพที่ดีแล้วยังช่วยลดความตึงเครียดของทุกคนได้

ทางด้านรายได้ที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีแตกต่างกัน เนื่องด้วยสุขภาพที่ดีมีได้หมายถึงเฉพาะการมีร่างกายที่แข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจแล้ว ยังมีเรื่องของรายได้รับประทานอาหารที่ดีและมีประโยชน์ โดยพบว่าผู้ที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีทัศนคติเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีมากกว่าผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า อาจเพราะผู้มีรายได้มากกว่ามีกำลังในการใช้จ่ายใช้สอย และบางท่านก็เข้าคอร์สออกกำลังกายเพื่อควบคุมอาหารและเพื่อให้สุขภาพแข็งแรง สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลจากตำแหน่งรองผู้บังคับการฝ่ายสารบรรณ 1 ให้ข้อมูลว่า ในบางครั้งต้องใช้จ่ายเงินในการซื้อความสุขด้วยการไปออกกำลังกายในคลับสุขภาพ

สำหรับด้านประสบการณ์ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 12 ปี ขึ้นไป มีสุขภาพที่ดีมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 12 ปี เนื่องด้วยประสบการณ์การที่มีมายาวนานทำให้เกิดความคุ้นชินกับสถานที่ทำงานหรือการใช้ชีวิตประจำวัน

2) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติที่มีเพศ อายุ รายได้ ลำดับชั้น ฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) สามารถสรุปผลได้ว่าภูมิหลังทางประชากรและสังคมทุกปัจจัยของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาตินั้น มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)

สามารถสรุปได้ว่า สาเหตุที่ให้ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับทุกปัจจัยภูมิหลังทางประชากรและสังคม เนื่องจากทุกคนตระหนักถึงเรื่องของความมีน้ำใจต่อกัน การรักษาสัมพันธภาพที่ระหว่งผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับบทความเรื่องความมีน้ำใจของศิริจันทร์ สุขใจ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ (อ้างถึงใน ฌัญญุณีชา สุภาพ, 2557) กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันในสังคม จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีน้ำใจไมตรีที่ดีต่อกัน จึงจะอยู่กันอย่างสันติสุข ความมีน้ำใจจึงเป็นเรื่องที่ทุกคนทำได้โดยไม่ต้องใช้เงินทองมากมาย

3) ด้านการจัดการอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติที่มี อายุ และฝ่ายหรือกลุ่มปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านการจัดการอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) ส่วนด้านเพศ รายได้ ลำดับชั้น และประสบการณ์ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านการจัดการอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)

กล่าวคือด้านเพศที่แตกต่างกันทำให้มีทัศนคติในด้านการจัดการอารมณ์ของตนเองแตกต่างกัน โดยพบว่าเพศชายมีการจัดการอารมณ์ตนเองมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับบทความเรื่องศักยภาพของสมองระหว่างผู้หญิงกับผู้ชายของ อธิธา สุวัฒน์ศรี (2558) ที่ได้กล่าวว่าคนเรามีความคิดและพฤติกรรมที่แสดงออกที่ต่างกันมิใช่เป็นผลมาจากความแตกต่างระหว่างเพศ แต่เป็นศักยภาพระหว่างสมอง เมื่อต้องเผชิญกับความเครียดสมองผู้หญิงจะหลั่ง Serotonin ลดลง ในขณะที่ผู้ชายไม่มีการลดลงจึงทำให้ภาวะความเครียดผู้หญิงมักควบคุมไม่ค่อยได้ ใจร้อน และวิตกกังวลง่ายกว่าผู้ชาย

ทางด้านรายได้ที่แตกต่างกันทำให้มีทัศนคติในด้านการจัดการอารมณ์ของตนเองแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีความสุขในการจัดการอารมณ์ตนเองมากกว่าผู้มีรายได้ระหว่าง 0-10,000 บาท 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท เนื่องจากวิธีการผ่อนคลายความเครียดของแต่ละท่านแตกต่างกันออกไป ผู้ที่มีเงินเดือนเยอะกว่าจึงสามารถซื้อความสุขได้มากกว่า แต่ในขณะเดียวกันมีหลายงานวิจัยที่ชี้ว่าเงินไม่สามารถซื้อความสุขได้เสมอไป ตัวอย่างเช่นงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยเพอร์ดู ซึ่งตีพิมพ์ลงในวารสาร Nature Human Behavior (อ้างถึงใน อธิธา กานต์รุจิพัฒน์กุล, 2561) พบว่าความพึงพอใจในชีวิตและความรู้สึกที่ชีวิตดีมีการแปรผันตามรายได้ กล่าวคือยังมีรายได้มากก็ยิ่งมีความสุขกับชีวิตมากขึ้นตามไปด้วย แต่เมื่อรายได้เพิ่มขึ้นจนถึงจุดหนึ่งระดับความสุขกลับไม่ขึ้นตามไปด้วยและอาจหักหัวลงในบางกรณีหรือเรียกได้ว่าเมื่อรายได้ถึงจุดหนึ่ง

ความสุขอาจถึงจุดอิ่มตัว เมื่อมีฐานะรวยมากกว่านี้ก็ไม่ได้ทำให้มีความสุขเพิ่มขึ้น ดังนั้นจากข้อค้นพบดังกล่าวจึงแสดงให้เห็นว่าแม้รายได้จะเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดความสุข แต่รายได้ก็ไม่ใช่ทุกอย่างที่ทำให้เกิดความสุขเสมอไป

สำหรับด้านลำดับชั้นที่แตกต่างกัน ก็ทำให้มีทัศนคติในด้านการจัดการอารมณ์ของตนเองแตกต่างกัน โดยพบว่า ลำดับชั้นสัญญาบัตรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านนี้มากกว่าลำดับชั้นประทวน เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นอำนาจในการตัดสินใจส่วนใหญ่จะอยู่ที่ลำดับชั้นสัญญาบัตรโดยลำดับชั้นประทวนมีหน้าในการปฏิบัติตามทำให้ในบางครั้งไม่ได้แสดงความคิดเห็นของตนอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ภาวะความเครียดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ของนพพล รัตนพงษ์เกียรติ (2548) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบและการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนี้ด้านประสบการณ์ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้มีทัศนคติในด้านการจัดการอารมณ์ของตนเองแตกต่างกันอีกด้วย โดยพบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไปมีทัศนคติดังกล่าวที่ดีมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานน้อยกว่า เนื่องด้วยประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานทำให้มีการควบคุมอารมณ์ได้ดีและสามารถจัดการกับปัญหาได้เนื่องจากเคยมีประสบการณ์มากกว่า อีกทั้งประสบการณ์การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ที่แตกต่างกันด้วย สอดคล้องกับ Miller, 2560 (อ้างถึงใน ทศพร มะหะหมัด และสุวิมล พันธุ์โต, 2563) ได้กล่าวถึงการศึกษาในปัจจุบันพบว่าปัญหาของการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องเผชิญทั้งในส่วนของปัญหาที่เกิดจากงาน จากเพื่อนร่วมงาน จากประสบการณ์ทำงานของแต่ละคน หรือแต่ละหน่วยงานนั้นจะส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ที่ต่างกัน ทุกอย่างเกิดขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์ของแต่ละคนที่เกิดในองค์กรและการควบคุมอารมณ์ตนเอง โดยวิวัฒนาการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาให้บุคลากรมีความสามารถด้านการควบคุมอารมณ์และช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปในทางสร้างสรรค์อย่างมีความสุขในที่ทำงานได้

4) ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติที่มีฝ่ายหรือกลุ่มปฏิบัติงานและประสบการณ์ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน

(Happy Brain) ส่วนด้านเพศ อายุ รายได้ และลำดับชั้นแตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain)

ด้านเพศ อายุ รายได้ และลำดับชั้น ที่แตกต่างกันทำให้มีทัศนคติในด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนแตกต่างกัน โดยพบว่าเพศชายมีความคิดเห็นในด้านนี้มากกว่าเพศหญิง เนื่องจากข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้ชาย จึงทำให้การนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กรส่วนใหญ่แล้วเป็นการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ชาย อีกทั้งลำดับชั้นสัญญาบัตรก็มีส่วนในการตัดสินใจในการจัดกิจกรรมมากกว่าลำดับชั้นประทวน เนื่องจากลำดับชั้นสัญญาบัตรมีตำแหน่งที่เหนือกว่า ส่งผลให้มีโอกาสในการได้ไปอบรมเพื่อเพิ่มทักษะของตนและยังมีทุนทรัพย์ในการพัฒนาตนเองทางการเรียนเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาและสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับ แนวคิดของ ไพโรจน์ พิลา (2546 : 2) ได้กล่าวว่า ข้าราชการตำรวจพยายามมุ่งมั่นที่จะก้าวหน้าในอาชีพ โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจะพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อสอบเลื่อนเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรก็ได้พยายามหาหนทางในการเลื่อนยศและตำแหน่งให้สูงขึ้นยิ่งกว่าเดิม ดังนั้นหากตำแหน่งหน้าที่ในอาชีพของตนไม่มีช่องทางในความก้าวหน้าเท่าที่ควร ก็อาจส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจและจะนำไปสู่ผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของสังคมในทุก ๆ ด้านอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าการมีเพศ อายุ ลำดับชั้นที่แตกต่างกันทำให้มีมุมมองในการด้านการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากในวงการตำรวจการได้มาซึ่งอำนาจขึ้นอยู่กับเรื่องเงินไม่ใช่ความสามารถอย่างแท้จริง ซึ่งจุดนี้เป็นสิ่งที่ตำรวจไทยควรมีการปฏิรูปเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ที่มีความสามารถที่แท้จริงได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนผ่านการอบรมหรือการทำกิจกรรมเพื่อให้หน่วยงานของตนมีรูปแบบวิธีการการทำงานที่ทันสมัยและเข้ากับยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน

5) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติที่มีเพศ อายุ รายได้ ลำดับชั้นและประสบการณ์ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) ส่วนด้านฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)

สำหรับด้านฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้มีทัศนคติในด้านคุณธรรมและความกตัญญู แตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละกองกำกับในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติจะมีความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน เช่น ฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการก็มีหน้าที่ใกล้ชิดกับสถาบันพระมหากษัตริย์มากกว่าจากการทำหมายเหตุหรือจากการไปร่วมอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้บังคับบัญชาในรัฐพิธีต่าง ๆ กลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณก็มีหน้าที่หลักในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ เป็นต้น ทำให้มีความคิดเห็นในด้านนี้แตกต่างกัน กองกำกับที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชามากกว่าก็มีเกณฑ์ที่จะมีความสุขที่ได้รับถึงชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มากกว่ากองกำกับที่เน้นในการทำงานด้านเอกสารเพียงอย่างเดียว

6) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติที่มีลำดับชั้นและฝ่ายหรือกลุ่มปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) ส่วนด้านเพศ อายุ รายได้ ประสบการณ์ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)

สำหรับด้านเพศ อายุ รายได้ และลำดับชั้น ที่แตกต่างกันทำให้มีทัศนคติในด้านการใช้เงินเป็นแตกต่างกันนั้น พบว่าเพศชายมีความสุขกับการใช้เงินเป็นมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับบทความจากหนังสือพิมพ์ออนไลน์ The Standard (อ้างถึงใน นครินทร์ วนกิจไพบูลย์, 2561) กล่าวไว้ว่า ผู้หญิงมักมีรายจ่ายมากกว่าเพศชาย สาเหตุมาจากเพศหญิงมักจะมีรายจ่ายกับของที่ไม่จำเป็นมากกว่าของที่จำเป็น ซึ่งจากผลสำรวจส่วนใหญ่พบว่าผู้หญิงจะมีรายได้น้อยกว่าผู้ชาย แต่กลับพบว่าผู้หญิงใช้จ่ายมากกว่าผู้ชายจากการซื้อของ อีกทั้งยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องช่วยยืนยันอีกว่า แม้ว่าผู้หญิงจะมีการลงทุนเพื่อการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้นแล้วก็ตามแต่ผู้หญิงส่วนใหญ่ก็มีค่าจ้างต่ำกว่าผู้ชายอีกด้วย จากการศึกษาบทความและวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจที่มีเพศ ความอาวุโส รายได้ และลำดับชั้นที่แตกต่างกันทำให้มีความสุขในด้านการใช้เงินที่แตกต่างกัน สำหรับกลุ่มข้าราชการตำรวจที่เป็นลำดับชั้นประทวนมีโอกาสในการเก็บออมน้อยกว่ากลุ่มข้าราชการตำรวจสัญญาบัตร อันเนื่องมาจากฐานเงินเดือนน้อยทำให้ไม่มีโอกาสที่จะเก็บออมหรือนำเงินไปใช้ต่อยอดได้มากเหมือนกับลำดับชั้นสัญญาบัตร ทำให้ส่วนใหญ่แล้วข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจะมีความสุขกับการมีรายรับมากกว่าการได้ใช้จ่าย สอดคล้องกับผู้ใช้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

วิชาการและงานสารบรรณที่ได้กล่าวถึงความสุขของการทำงานคือการได้รับเงินเพิ่มเติมจากรายได้ที่อยู่ประจำ เช่น เงินปฏิบัติงานนอกเวลา หรือ OT (Overtime) เป็นต้น

7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติที่มีเพศ อายุ รายได้ ลำดับชั้นและฝ่ายหรือกลุ่มปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ส่วนด้านประสบการณ์ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)

สำหรับด้านประสบการณ์ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้มีทัศนคติในด้านครอบครัวที่ดีแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 1-4 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับครอบครัวที่ดีมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า เนื่องด้วยผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่ามีเรื่องของความรับผิดชอบหรือการรับภาระต่อครอบครัวน้อยกว่า ส่วนใหญ่แล้วจะเน้นไปที่การแบ่งเบาภาระของครอบครัว ในขณะที่เดียวกันผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าจะได้รับผิดชอบงานในหน้าที่น้อยกว่าทำให้สามารถมีเวลาในการดูแลครอบครัวของตนได้ดีกว่าผู้ที่มีความรับผิดชอบมากกว่า สำหรับประสบการณ์ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้มีทัศนคติเกี่ยวกับครอบครัวที่ดีแตกต่างกันอาจเนื่องมาจากทุกคนในองค์กรรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องจิตวิทยาเชิงพุทธกับการเสริมสร้างความมั่นคงทางครอบครัวพ่อแม่มือใหม่ของ สมคิด พุ่มทุเรียน และคณะ (2560 : 67) ได้กล่าวว่า สมาชิกในครอบครัวจะต้องเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตน พ่อแม่ต้องรู้ว่าตัวเองมีหน้าที่และปฏิบัติต่อลูก ลูกก็ต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติต่อพ่อแม่อย่างไรจึงจะเหมาะสม เพราะหากสมาชิกในครอบครัวไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนก็จะก่อให้เกิดปัญหาตามมาได้ ทุกคนจึงต้องมีเวลาให้กับครอบครัวหรือหากสมาชิกในครอบครัวมีปัญหาที่สามารถปรึกษาหารือกันได้ จึงสามารถสรุปได้ว่าถึงแม้แต่ละคนจะมีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปแต่หากรู้จักบทบาทหน้าที่ในสังคมของตนก็จะมีส่วนช่วยให้เกิดความเข้าใจกันระหว่างคนภายในครอบครัวและส่งผลให้เป็นครอบครัวที่อบอุ่นได้

8) ด้านสังคมที่ดี (Happy Society) พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติที่มีเพศ อายุ รายได้ ฝ่ายหรือกลุ่มปฏิบัติงานและประสบการณ์ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในทัศนคติเกี่ยวกับ

การกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านสังคมที่ดี (Happy Society) ส่วนด้านลำดับชั้นที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านสังคมที่ดี (Happy Society)

ทางด้านลำดับชั้นที่แตกต่างกันมีทัศนคติในด้านสังคมที่ดีแตกต่างกัน โดยพบว่าลำดับชั้นสัญญาบัตรมีความสุขกับด้านสังคมที่ดีมากกว่าลำดับชั้นประทวน เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีข้อจำกัดในเรื่องของการใช้อำนาจในการปฏิบัติงาน เช่น มีโอกาสในการตัดสินใจน้อยกว่า ในขณะที่ลำดับชั้นสัญญาบัตรมีความมั่นคง มีอำนาจในการตัดสินใจหรืออุกอบรมาในงานด้านสายบริหาร ทำให้มีความคิดที่เป็นองค์กรรวม หรือเป็นคนที่มีมองโลกในแง่ดีมากกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ โอภาส ยศปิยะเสถียร (2536 : 65) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค เป็นงานที่ซ้ำซากให้ปฏิบัติมากกว่าการใช้ความคิด ไม่เป็นงานนี้ทำลายความสามารถ ส่วนมากผู้บังคับบัญชาไม่ได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ไม่ให้อิสระในการตัดสินใจงานที่ให้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปในลักษณะรับคำสั่งไปปฏิบัติ เพราะฉะนั้นจึงส่งผลให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนโดนจำกัดสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นของตนจึงทำให้ความสุขในด้านสังคมที่ทำงานแตกต่างไปจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

จากการศึกษาการวิจัย สามารถสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางประชากรและสังคมกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติในแต่ละด้านนั้นมีความสัมพันธ์กับภูมิหลังทางประชากรและสังคมในทุกปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยด้านเพศมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านสุขภาพที่ดี (Happy Body) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) และด้านสังคมที่ดี (Happy Society) เนื่องมาจากการมีสุขภาพที่ดี มีน้ำใจต่อกัน หล่อหลอมให้เป็นคนดีมีคุณธรรมประจำใจนำไปสู่ครอบครัวที่ดีและสังคมที่ดีได้นั้น ไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นเพศใดก็สามารถที่จะปฏิบัติตนให้มีความสุขในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ได้

ปัจจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) ด้านการจัดการอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) และด้านสังคมที่ดี (Happy Society) เนื่องจากสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติปฏิบัติงานกันแบบครอบครัว

จึงทำให้ผู้ที่มีความอายุน้อยกว่าย่อมมีความเมตตาต่อผู้ที่มีอายุน้อยกว่าเสมอ จึงส่งผลให้ด้านอายุ มีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับความสุขในแต่ละด้านที่กล่าวไปแล้วข้างต้น

ปัจจัยด้านรายได้พบว่ามีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข ในด้านด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) และด้านสังคมที่ดี (Happy Society) เนื่องด้วยรายได้เป็น ความสุขที่เกิดขึ้นทางใจเหมือนเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ปฏิบัติงานต่อไปได้ รายได้มีผลทำให้ผู้ที่ได้รับนำไป ดูแลครอบครัวและสังคมได้ ก่อให้เกิดคุณธรรมตามมาด้วยการระลึกถึงบุญคุณของผู้ที่คอยช่วยเหลือ และสนับสนุน

ปัจจัยด้านลำดับขั้นพบว่ามีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่ง ความสุขในด้านสุขภาพที่ดี (Happy Body) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) ด้านคุณธรรม และความกตัญญู (Happy Soul) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) และด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) สะท้อนให้เห็นว่าหากสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติยังมีวัฒนธรรมแบบเครือ ญาติเป็นสิ่งที่ทำให้ข้าราชการตำรวจในลำดับขั้นประทวนรู้สึกว่าคุณค่าเท่าเทียมกับลำดับ ขั้นสัญญาบัตร ลดความขัดแย้งและก่อให้เกิดความรักหน่วยงานมากขึ้น เช่น ไม่ว่าจะลำดับขั้นใด ก็รู้สึกว่าคุณค่าเท่าเทียมและจิตใจที่ดี มีคุณธรรม และรู้สึกว่าการทำงานเป็นครอบครัว เป็นต้น

ปัจจัยด้านฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานพบว่ามีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็น องค์กรแห่งความสุขในแทบจะทุกด้าน ยกเว้นด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) เนื่องจากการปฏิบัติงานในฝ่ายหรือกลุ่มเดียวกันทำให้เกิดความเป็นครอบครัว อีกทั้งเมื่อต้องมีการ ปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายอื่นก็สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านประสบการณ์ปฏิบัติงานพบว่ามีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็น องค์กรแห่งความสุขในด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) ด้านการเรียนรู้และเป็นมือ อาชีพในงานของตน (Happy Brain) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) และด้านสังคม ที่ดี (Happy Society) จากผลการวิเคราะห์ทำให้ทราบว่าทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในด้าน (Happy Brain) เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยภูมิหลังทางประชากรและสังคมเพียง 2 ปัจจัยคือ ด้านฝ่ายหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานและด้านประสบการณ์ปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ ปฏิบัติงานและระยะเวลาการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการหล่อหลอมให้ข้าราชการตำรวจ ในหน่วยงานมีทัศนคติกับด้านการใช้สมองในการทำงาน เช่น การนำความรู้ใหม่ ๆ เข้ามาใช้ ในหน่วยงาน การจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน เป็นต้น

6.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์ค่าประสิทธิสัมพันธระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข แสดงให้เห็นว่าทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในด้านต่าง ๆ หากข้าราชการตำรวจในองค์กรมีความสุขจากการปฏิบัติงานก็จะสะท้อนไปยังวัฒนธรรมองค์การได้ เปรียบเสมือนเส้นคู่ขนานกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนในการปฏิบัติที่เกิดจากความคิด ความเชื่อที่มีร่วมกัน สอดคล้องกับศูนย์องค์การสุขภาวะ (2556) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การแต่ละแบบเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ประกอบกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งผู้บังคับการ ได้ให้ข้อมูลว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากการหล่อหลอมความสุขในแต่ละด้านเข้าด้วยกัน จะมีด้านใดด้านหนึ่งอย่างเดียวนั้นตนคิดว่าชีวิตจะเสียสมดุล การได้ปฏิบัติตามแนวทางในการสร้างความสุขในแต่ละด้านจึงคิดว่าควรผสมผสานทุกด้านให้สมดุลทำให้สะท้อนว่าองค์กรมีลักษณะวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในการปฏิบัติงานได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

อันดับแรก ได้แก่ ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) และด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านสุขภาพที่ดี (Happy Body) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) และด้านสังคมที่ดี (Happy Society)

สามารถสรุปได้ว่าเนื่องด้วยวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวมุ่งเน้นในเรื่องของการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เท่าทันตามสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเพื่อริเริ่มและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง จึงทำให้มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้าน สอดคล้องกับบทความเรื่อง เคล็ดลับการสร้างแรงกระตุ้นให้ลูกน้องมีไฟในการทำงานของพัชรนันท์ กลั่นแก้ว (2551) กล่าวว่าผู้นำต้องค้นหาให้เจอว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่าและแสดงจุดยอมรับในจุดนั้นเขา เช่น ความคิด ความสร้างสรรค์ ความถนัด เป็นต้น แล้วนำสิ่งเหล่านั้นมาสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้คนทำงานอย่างมีความสุข

อีกทั้งยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งผู้บังคับการ ได้ให้ข้อมูลว่า การที่ต้องรับมือกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ตัวอย่างเช่น ยุคโลกาภิวัตน์ที่ทุกคนเน้นการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ทำให้คนในที่อาวุโสต้องปรับเปลี่ยนการทำงานใหม่ กล่าวได้ว่าตนและหน่วยงานต้องรับเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ด้วยการเลือกกลุ่มน้องที่เก่งทางด้านเทคโนโลยีมาตัดแปลงการทำงาน โครงการที่ริเริ่มในปัจจุบันคือ การออกแบบระบบการจองห้องประชุมแบบใหม่เพื่อให้เกิดความสะดวกและหน่วยงานอื่นสามารถใช้งานได้ด้วย

รองลงมา ได้แก่ ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) และด้านสังคมที่ดี (Happy Society) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านสุขภาพที่ดี (Happy Body) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) และด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) ด้านการเรียนรู้และเป็นที่ปรึกษาในงานของตน (Happy Brain) และด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)

สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายที่มีความยืดหยุ่นมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน ดังนั้นจึงทำให้สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติมีบรรยากาศสมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายครอบครัวเดียวกัน การให้ความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับบทวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานพัฒนาระบบบริหารสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2555 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า ในองค์การแบบนี้จะมีกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมาก รวมทั้งมีการบริหารทรัพยากรที่ดี ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแบบนี้ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งรองสารวัตรฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับด้านสังคมที่ดี (Happy Society) สรุปว่าข้อดีของการทำงานแบบครอบครัวทำให้ปฏิบัติงานง่ายขึ้น ด้วยวิธีการสื่อสารที่เป็นกันเอง อีกทั้งยังได้บรรยากาศการทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง และมักจะมีความรู้สึกอบอุ่นทุกครั้งเมื่อต้องพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาที่ให้คำปรึกษาเหมือนลูกหลานของท่าน จึงคิดว่าการมีสังคมการทำงานที่ดีจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน สามารถลดความตึงเครียด และทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่เป็นมิตร สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกท่านจากตำแหน่งรองผู้บังคับการฝ่ายสารบรรณ 1 ได้ให้ข้อมูลว่า ในการปฏิบัติงานหากทุกคนปฏิบัติตัวเหมือนเพื่อนร่วมงานเป็นคนใน

บ้านก็จะทำให้การทำงานราบรื่น ผู้ใต้บังคับบัญชาที่รู้สึกผ่อนคลายและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในมุมมองที่ตนคาดไม่ถึงได้ด้วย

ถัดมาคือ ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) และด้านสังคมที่ดี (Happy Society) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำด้านสุขภาพที่ดี (Happy Body) และด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)

สามารถสรุปได้ว่า เนื่องด้วยวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จจะเน้นในเรื่องการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน รวมถึงผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุ่มเทเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่จะต้องทำงานให้บรรลุผลสำเร็จเพราะต้องปฏิบัติตามภารกิจส่วนใหญ่ให้กับผู้บังคับบัญชาระดับสูง อีกทั้งในบางภารกิจยังเกี่ยวข้องกับสถาบันพระมหากษัตริย์อีกด้วย จึงทำให้ทุกอย่างต้องสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทนบางอย่าง สอดคล้องกับบทวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2555 : 10) ได้กล่าวไว้ว่า ในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ พนักงานจะมีการแข่งขันทำงานอย่างหนัก และมุ่งมั่นยอดเยี่ยมและกำเริบเป็นที่ตั้ง ตัวอย่างองค์กรที่เน้นวัฒนธรรมแบบนี้คือ บริษัท เป๊ปซี่ ซึ่งได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป๊ปซี่จะต้องเป็น “The Best Consumer Products in the World” จึงส่งเสริมพนักงานให้ขยันขันแข็งในการทำงานมีระบบการให้รางวัลสูงใจสำหรับคนที่ทำงานได้ตามที่กำหนด เช่น ได้โบนัส ได้รถประจำตำแหน่ง ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว เป็นต้น ส่งผลให้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์อย่างมากกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain) ประกอบกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตำแหน่งสารวัตรฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ ได้ให้ข้อมูลว่า การทำงานแบบมีเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ภารกิจที่เห็นได้ชัดคือ เมื่อต้องออกไปนอกสถานที่มักจะต้องทำให้สมบูรณ์และดีที่สุด อีกทั้งยังต้องแสดงความเป็นมืออาชีพตามวิสัยทัศน์ขององค์กรส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่หน่วยงานได้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกหนึ่งท่านจากตำแหน่งผู้บังคับหมู่กลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ ได้ให้ข้อมูลว่า ตนมักจะทำตามเป้าหมายเสมอเพราะหากงานตรงตามเป้าหมายก็จะส่งผลต่อเงินปฏิบัติงานนอกเวลาด้วย

อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับด้านสุขภาพที่ดี (Happy Body) และด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)

สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การแบบราชการเป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายใน เน้นความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง ความเป็นเหตุผลการมีระเบียบของการทำงาน มุ่งการยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด แต่พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานต่ำ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันเช่นนี้มีองค์การน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้สภาวะแวดล้อมคงที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Don, Slocum and Woodman (อ้างถึงในจุลศักดิ์ ชาญณรงค์, 2557 : 12) ที่กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การแบบราชการเป็นวัฒนธรรมที่แสดงถึงค่านิยมที่มีรูปแบบการปฏิบัติที่อยู่ในกฎ ระเบียบ สมาชิกในองค์การมีความผูกพันกันแบบขนขึ้นตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานมุ่งประสิทธิภาพและความมั่นคงของสมาชิกในองค์กร สมาชิกจะมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งผู้กำกับฝ่ายอำนวยการ ได้ให้ข้อมูลว่า วัฒนธรรมแบบราชการสามารถใช้ได้เมื่อต้องไปปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาระดับสูงเท่านั้น เนื่องจากเวลาอยู่กับผู้ใหญ่ทุกคนจะต้องรักษากฎระเบียบเป็นอย่างดีเพื่อไม่ให้ผู้บังคับบัญชาตำหนิ เช่น ต้องมีความอ่อนน้อมแม้ว่าจะอายุมากกว่านายก็ตามเพราะอาชีพตำรวจนับถือกันที่ตำแหน่งและความอาวุโส เป็นต้น เพราะฉะนั้นส่วนใหญ่แล้วจะรู้สึกไม่มีความสุขหากต้องปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมแบบราชการ

กล่าวโดยสรุปแล้วการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้านของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งถึงแม้ว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวจะเป็นด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดอันเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ทำให้องค์กรต้องเน้นในเรื่องของการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การปรับรูปแบบการทำงานที่บ้าน เป็นต้น แต่เมื่อตั้งข้อสังเกตแล้วจะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายเป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในทุกด้าน หมายถึงว่า การทำงานในลักษณะครอบครัว สร้างบรรยากาศวมมิตร ทำให้มีผลต่อความสุขของบุคลากรในหน่วยงานและส่งผลให้สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขอีกด้วย

6.3 ข้อจำกัดและอุปสรรคในการทำวิจัย

วิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสานที่ต้องใช้การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ทำให้เกิดอุปสรรคในการเก็บข้อมูลดังกล่าว เนื่องจากทางหน่วยงานปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานใหม่ ด้วยวิธีการลดจำนวนคนลง ส่งผลให้ผู้วิจัยต้องสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางท่านผ่านทางโทรศัพท์ ทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่ครบถ้วนและมีความเกรงใจ เพราะอีกฝ่ายอาจจะไม่ได้สะดวกในการโทรศัพท์

6.4 ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข: กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

6.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากข้อค้นพบด้านความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมแบบปรับตัวและวัฒนธรรมแบบเครือข่ายในระดับสูงและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกัน สะท้อนให้เห็นว่าสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่มีความยืดหยุ่นทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ดี อย่างเช่นในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้องค์กรต้องนำรูปแบบการทำงานใหม่มาใช้ เช่น การทำงานที่บ้านซึ่งจากเดิมจะต้องปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานและตามเวลาราชการเท่านั้น การออกแบบการใช้ห้องประชุมออนไลน์เพื่อให้หน่วยงานอื่นสามารถใช้บริการได้สะดวกขึ้น การจัดทำปฏิทินออนไลน์ เป็นต้น ทั้งนี้หากองค์กรนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการจัดเก็บงานเอกสารในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ที่มีฐานข้อมูลซึ่งสามารถค้นหาได้เหมือนกับห้องสมุดจะเป็นการช่วยลดการใช้กระดาษ ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อตู้หรือแฟ้มและประหยัดพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสาร รวมถึงผู้ใช้ระบบสามารถหาเอกสารได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้นอีกด้วย

สำหรับวัฒนธรรมแบบเครือข่ายที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขเช่นเดียวกับวัฒนธรรมแบบปรับตัว สะท้อนให้เห็นว่าถึงแม้ว่าสำนักงานเลขานุการตำรวจ

แห่งชาติจะเป็นหน่วยงานของทางราชการ แต่ไม่ได้แปลว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำงานที่ต้องเน้นกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานตามสายบังคับบัญชาหรือมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับสายสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับผู้บังคับบัญชาถึงระดับผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดที่ขัดแย้งกับระบบราชการในอุดมคติ โดยมองว่ามนุษย์สามารถตีความกฎระเบียบและโครงสร้างสายบังคับบัญชาที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้แตกต่างกันออกไป เพราะฉะนั้นจึงส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นมิได้มุ่งเน้นกฎระเบียบว่าต้องมีตัวกำหนดขอบเขตของงานและอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งที่อยู่ภายในโครงสร้างเสมอไป เมื่อเกิดการสื่อสารและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันก็ยอมรับคุณค่าร่วมกันทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะครอบครัว เข้าใจซึ่งกันและกัน และมีสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันภายในหน่วยงาน

สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติจึงควรมีการเพิ่มกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความสุขร่วมกันมากกว่าการแข่งขันทำงานหรือทำงานที่เน้นกฎระเบียบ เช่น กิจกรรมส่งเสริมการมีน้ำใจต่อกันด้วยการจัดตั้งตู้ปันสุข การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ช่วยเหลือสังคม การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น เพื่อสร้างความสุขให้แก่บุคลากรด้วยการได้ทำกิจกรรมลดความตึงเครียด และแบ่งปันน้ำใจซึ่งกันและกัน อีกทั้งทำให้เกิดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่กันอีกด้วย

2) จากข้อค้นพบว่าความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ เกิดจากการมีวัฒนธรรมแบบเครือญาติ จึงจะเสนอแนะให้หน่วยงานอื่น ๆ พยายามสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี ความเป็นกันเอง ไม่ยึดติดกับยศหรือตำแหน่งในระบบราชการ

3) จากการรวบรวมข้อมูล พบว่าข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติมีทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) ต่ำที่สุด หน่วยงานควรมีการกระตุ้นความสุขในด้านนี้ เช่น การจัดกิจกรรมวินัยการออมเงิน การจัดตั้งกองทุนในหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจได้ภูมิใจในยามที่สภาวะทางการเงินของตนเองขัดข้อง

4) เนื่องจากข้อค้นพบในประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข สะท้อนให้เห็นว่าวัฒนธรรมมีส่วนให้องค์กรเกิดความสุขได้ ผู้วิจัยจึงเสนอว่าองค์กรควรรักษาวัฒนธรรมองค์การที่ดีงามและการเป็นองค์กรที่มีความสุขไว้ เพื่อการรักษาบุคลากรภายในหน่วยงานให้ยังคงอยู่และบุคลากรจากนอกหน่วยงานให้สนใจมาปฏิบัติงานร่วมกัน

6.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงพฤติกรรม

จากข้อค้นพบด้านทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น พบว่า แนวทางการสร้างความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สสส. สามารถนำไปเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในที่ทำงานได้จริง หากข้าราชการตำรวจมีพฤติกรรมและปฏิบัติตามความสุข 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้าน Happy Body คือการมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจด้วยการออกกำลังกายพักผ่อนอย่างเพียงพอ มองโลกในแง่ดี
- 2) ด้าน Happy Heart คือการให้กำลังใจในการทำงานดีต่อกัน ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพระหว่างทุกกองกำลัง
- 3) ด้าน Happy Relax คือการรู้จักหาวิธีผ่อนคลายให้กับตนเองในรูปแบบที่ไม่ต้องใช้จ่ายด้วยเงิน เช่น การทำจิตใจให้สงบด้วยการนั่งสมาธิ ออกกำลังกายที่สวนสาธารณะ เป็นต้น เพื่อลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน
- 4) ด้าน Happy Brain คือการหาความรู้ใหม่ ๆ ให้กับตนเอง อาจเป็นการไปปรึกษาผู้ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่าเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- 5) ด้าน Happy Soul คือการซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เช่น มีหิริโอตตปปะ เว้นอกติ 4 ประการ มีพรหมวิหาร 4 เป็นต้น
- 6) ด้าน Happy Money คือการใช้เงินเป็น องค์กรควรสร้างค่านิยมในเรื่องการใช้จ่ายด้วยการเก็บออมเงิน ไม่ว่าจะเป็วิธีไปฝากเงินประจำที่สหกรณ์เพื่อเป็นการบังคับตนเองในเรื่องการออมหรือการใช้จ่ายแต่พอเพียง นอกจากนี้องค์กรควรมีจัดอบรมเรื่องการวางแผนทางการเงินหรือการเริ่มต้นลงทุนเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่อกเงย เช่น จัดอบรมสำหรับผู้สนใจซื้อกองทุนหรือเล่นหุ้น เพื่อให้สามารถวางแผนและรู้จักแบ่งเงินให้เหมาะสมในแต่ละเดือนด้วยวิธีการนำเงินไปลงทุนอย่างมีวินัยอีกทั้งยังสามารถได้ผลตอบแทนเป็นรายปีแม้ว่าจะลงทุนน้อยก็ตาม หรือจะเป็นการอบรมการขายสินค้าออนไลน์ในยามว่าง เนื่องจากในยุคปัจจุบันการขายของผ่านทางอินเทอร์เน็ตเป็นที่นิยมอย่างมากไม่ว่าจะเป็นขายของออนไลน์ผ่านช่องทาง Facebook Instagram Line เพื่อเป็นการสร้างรายได้ใหม่ ๆ และพัฒนาต่อยอดไปเป็นธุรกิจส่วนตัวสามารถเสริมจากรายได้หลักที่ได้รับต่อเดือน เป็นต้น ซึ่ง

การจัดอบรมดังกล่าวผู้เข้าร่วมอบรมสามารถเข้าอบรมได้ตั้งแต่บุคลากรที่บรรจุใหม่จนถึงวัยใกล้เกษียณ เพื่อให้ได้มีประสบการณ์และรู้จักการนำสินทรัพย์มาใช้เพิ่มรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว

7) ด้าน Happy Family คือการมีครอบครัวที่ดี ด้วยการให้ความสำคัญกับครอบครัวและทุกคนต้องรู้จักหน้าที่และบทบาทของตนเองเพื่อสร้างความอบอุ่น เป็นกำลังใจที่ดีและให้การสนับสนุนการตัดสินใจที่ดีของคนในครอบครัวเสมอ

8) ด้าน Happy Society คือการมีสังคมที่ดีด้วยการเน้นความเท่าเทียมกันของลำดับชั้นเพื่อเป็นการลดความขัดแย้งด้วยเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีอายุน้อยกว่า และระมัดระวังในเรื่องการใช้คำพูดไม่ให้กระทบต่อความรู้สึกของผู้อื่น

6.4.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขมีความสัมพันธ์กัน ทำให้ทราบว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรม หรือมีค่านิยม ความเชื่อที่เป็นไปในลักษณะเดียวกันและส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงานที่ยั่งยืนของสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ งานวิจัยในครั้งหน้าจึงควรศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรในด้านใดบ้าง เนื่องจากในปัจจุบันความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ตนเองและเพื่อนร่วมงาน ลดการโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งในปัจจุบันกำลังพลในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติมีจำนวนน้อยกว่าปริมาณงานและมีเงินปฏิบัติงานนอกเวลาน้อยกว่าหน่วยงานอื่นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงส่งผลให้ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ย้ายไปช่วยราชการหรือไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น ฉะนั้นการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขเพิ่มเติมจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคลากรและองค์กร นอกจากนี้ยังแนวทางให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่ร่วมปฏิบัติงานกัน มีสายสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานต่อไป

2) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ประกอบด้วยความสุขพื้นฐาน 8 ประการ เป็นตัวแปรเพื่อศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติ

และความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ การวิจัยในครั้งนี้จึงควรเพิ่มเติมตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากการทำงานมีช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวที่คาบเกี่ยวกัน ดังนั้น การวัดคุณภาพชีวิต จึงสามารถสะท้อนการวัดความสุขที่แท้จริงของบุคคลได้ นำไปสู่การคิดค้นแบบสำรวจวัดคุณภาพชีวิตและความสุขที่เรียกว่า HAPPINOMETER ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นตามแนวคิด Happy Workplace ของ สสส. ร่วมกับ ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งหากทราบระดับความสุขของบุคลากรจากแบบสำรวจดังกล่าวจะทำให้สามารถพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของบุคคลและเป็นอีกแนวทางหนึ่งในพัฒนาสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติให้เป็นอย่างดี



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- Daft, L.R. *Organization Theory and Design*. St.Paul, MN West, 2001.
- Hobstede, G. *Culture Consequences : International Differences in Work-Relate Values*. Beverly Hills, California Sage, 1980.
- Robbins, Stephen P. *Essentials of Organizational Behavior*. (4th Ed.). Englewood Cliff, NJ Prentice-Hall, 1994.
- Runyon, Richard P. and Other. *Fundamentals of Behavioral Statistics*. U.S.A.: McGraw-Hill, 1996.
- Schein, E.H. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco Jossey-Bass, 1992.
- เกรียงศักดิ์ ราชโคตร. การเมืองการปกครองไทย. กรุงเทพฯ: ดวงแก้ว, 2552.
- เจษฎา กาศเจริญ, น.อ. "ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศูนย์ส่งกำลังฐานทัพเรือสัตหีบ." รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- "ครอบครัวดีช่วยเสริมศักยภาพคนทำงาน." 2558, <https://www.thaihealth.or.th/Content/28862-%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%A7%E0%B8%94%E0%B8%B5%E0%B8%8A%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%A2%E0%B9%80%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A1%E0%B8%A8%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A2%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E%E0%B8%84%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99.html>.
- โสภาส ยศปิยะเสถียร. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน-พลตำรวจ สังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจภูธร 2." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2536.
- ไพโรจน์ พิลา. "ทัศนคติของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพ : กรณีศึกษา เฉพาะจังหวัดจันทบุรี." งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.
- ก้านทอง บุหระ. "องค์กรแห่งความสุข : แนวคิด กระบวนการและบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์." วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 28, 3 (2560).
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร. นนทบุรี: บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด, 2556.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และคณะ. คู่มือตรวจสอบสุขภาวะขององค์กร. นนทบุรี: บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด, 2556.
- "การเดินทางสู่ "องค์กรแห่งความสุข". 2556, http://www.happy-workplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php?Article=179&Hit=y.

จิราภรณ์ สีน้าจ้อย และ สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. "ความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วารสารมหาวิทยาลัยนครราชสีมา 9, 1, มกราคม-มิถุนายน (2558).

จุลศักดิ์ ชาญณรงค์. "วัฒนธรรมองค์การระบบราชการ ความเมตตา และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร." มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2557.

ชลาทิพย์ ชัยโคตร. "การบริหารราชการไทย." มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2560.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ จุลยวรรณ ดวงโคตะ และ นพพร ทิแกงศรี. มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. นนทบุรี: บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด, 2556.

"องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)." 2553,

<https://mrslaongtip.wordpress.com/2013/09/11/%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B9%81%E0%B8%AB%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82-happy-workplace/>.

ชุตตา จิตทักษ์. พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น. Vol. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ: สารมวลชน, 2525.

"เส้นทางเดินไปสู่องค์กรสุขภาวะภาครัฐ." 2557,

http://www.sawanghospital.com/sawang/myfile/260914_114257.pdf.

ตติยา ผาสุข. "การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ." ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559.

ติน ปรัชญพฤทธ์. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2534.

ทศพร มะหะหมัด และ สุวิมล พันธุ์โต. "การใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กร." วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น 6, no. 2 (มีนาคม-เมษายน 2563).

ธนเกียรติ ขอบชื่นชม. "ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของนายทหารประทวนกองทัพบกในส่วนกองทัพอากาศที่ 1 และหน่วยขึ้นตรง." วารสารวิจัยและพัฒนาวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 4, no. 1 (มกราคม-เมษายน 2552).

"วัฒนธรรมตำราวกับ การปฏิบัติหน้าที่สอบสวน." 2560, <https://thamaaya.wordpress.com/>.

"เงินซื้อความสุขได้ไหม?" หนังสือพิมพ์ The Standard, 2561.

"ศักยภาพของสมองระหว่างผู้หญิงกับผู้ชาย." 2558,

<https://www.novabizz.com/NovaAce/Physical/%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%AB%E0%B8%8D%E0%B8%B4%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%A2.htm>.

นครินทร์ วนกิจไพบูรณ์. "ไม่เท่าเทียม งานวิจัยเผย ผู้หญิงไทยได้เงินเดือนน้อยกว่าผู้ชายถึง 5,000 บาท แม้การศึกษาเท่ากัน." *The Standard* (กรุงเทพฯ), 2561. <https://thestandard.co/inequality-between-men-and-women-in-the-labor-market-thailand/>.

นพพล รัตนพงษ์เกียรติ, ร.ต.อ. "ภาวะความเครียดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธร ตำรวจแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี." ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2548.

นันท์สภรณ์ อภิศักดิ์กุล. "การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานฝ่ายบริการลูกค้า บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)." จิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

นัยนา เกิดวิชัย. "การพัฒนาทุนตำรวจ." รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2554.

"7 วิธีออกกำลังกายเหมาะสมวัยกลางคน." 2562,

<https://undubzapp.com/%E0%B8%AD%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%81%E0%B8%B3%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A2-%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%A2%E0%B8%81%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%99/>.

นิสิต มโนตั้งวรพันธุ์. "วัฒนธรรมธุรกิจในกลุ่มประเทศเอเชียแปซิฟิก." วารสารนักบริหาร 30, no. 3 (2553).

"เหตุผลที่คนทำงานไม่ควรหยุดเรียนรู้สิ่งใหม่." 2562, <https://th.jobsdb.com/th->

[th/articles/%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%A3%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%AA%E0%B8%B4%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%AB%E0%B8%A1%E0%B9%88/](https://th.jobsdb.com/th-articles/%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%A3%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%AA%E0%B8%B4%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%AB%E0%B8%A1%E0%B9%88/).

บุญเรียง ขจรศิลป์. วิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์เซนเตอร์การพิมพ์, 2539.

ปกรณ์ ศิริประกอบ. 3 พาราไดม์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎีและการนำไปปฏิบัติจริง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558.

ปราชญ์ บุญยวงศ์โรจน์ และคณะ. รายงานการวิจัย : การศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมและจิตลักษณะกับพฤติกรรมการใช้สารสนเทศของนักเรียนอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี. ขอนแก่น: โรงพิมพ์พระธรรมจันทร์, 2547.

"พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช." 2517,

<http://person.ddc.moph.go.th/eval/recru/index2.html>.

พัชสิรี ชมพุดำ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

พิทยา บวรวัฒนา. รัฐประศาสนศาสตร์ : ทฤษฎีและแนวทางการศึกษา (ค.ศ.1889-ค.ศ.1970). Vol. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

- มัทณี บุญประเสริฐ. "วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรม ทัศนคติชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน เขตห้วยขวาง." การศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2557.
- ยิ่งยศ สุวรรณปิณฑะ. "ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)." มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2551.
- ยุพาวรรณ ทองตะนุнам และคณะ. "บทความวิชาการเรื่อง "ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ) : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ". วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนันทบุรี 9, no. 1 (2558).
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด, 2542.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. Vol. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2549.
- . จิตวิทยาที่ใช้ชีวิตประจำวัน (ฉบับปรับปรุง). (พิมพ์ครั้งที่ 2) vols. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2549.
- วรางคณา เอกอัจฉริยา และ ทิพทินนา สมุทรานนท์ "บทความวิจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายโทรศัพท์ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง." วารสารศรีนครินทร์ วิจัยและพัฒนา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 7, no. 14 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2558).
- วัชรระ ณรงค์ฤทธิเดช. "การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง." ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560.
- วัลย์ลิกา ทองงาม. "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร เขตจังหวัดนครราชสีมา." บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 2556.
- วัลลภ บุตรเกตุ. "วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชยมศึกษา เขต 9." ศีลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562.
- วิเชียร วิทย์อุดม. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ ธนัชการพิมพ์ จำกัด, 2551.
- ศรีสกุล เจริญศรี. "ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ " ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2558.
- ศศิธร เพื่อกสุบรรณ พูลฉัตร วิชัยดิษฐ์ และ วาสนา จาตุรัตน์. "แนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี." วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 8, no. 1 (2561). file:///C:/Users/New-PC/Downloads/116234-Article%20Text-303725-1-10-20180403.pdf.
- ศัลยพงศ์ จันทร์กระจาย. "วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ศึกษาเฉพาะกรณี." รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก, 2551.

"ความมีน้ำใจ." 2557,

<https://www.prasri.go.th/new2016/readNewsThread.php?newsCateNo=4&newsNo=268>.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. การบริการการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด, 2541.

"คำสั่งกรมตำรวจ 1212/2537 เรื่อง มาตรการควบคุมและเสริมสร้างความประพฤติและวินัยข้าราชการตำรวจ." 2537, <http://www.scdc5.forensic.police.go.th/forum/index.php?topic=1355.0>.

"เอกสารประกอบการสอนของ "Thailand Professionalqualification Institute". 2557,

file:///C:/Users/New-

PC/Downloads/1_%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%A1%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%96%E0%B8%99%E0%B8%B0%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%9E.pdf.

"การศึกษารูปแบบองค์กรแห่งความสุขภาครัฐ กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1."

2562, file:///C:/Users/zynax/Downloads/Documents/2562-5-10_1600054593.pdf.

สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒนา, 2553.

สมคิด พุ่มทุเรียน และคณะ. "รายงานวิจัย จิตวิทยาเชิงพุทธกับการเสริมสร้างความมั่นคงทางครอบครัวพ่อ-แม่มือใหม่."

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์, 2560.

สมยศ นาวิการ. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร. กรุงเทพฯ: ดวงกมล, 2536.

สมาน รังสิโยฤกษ์. การบริหารราชการไทย. Vol. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ: บรรณกิจ, 2546.

สายชล อยู่โพธิ์ทอง. "ทัศนคติต่อความพร้อมในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนา :

กรณีศึกษาวัดแห่งหนึ่งเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร." สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549.

"ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.

2552." 2552, <https://tpad.police.go.th/downloads/dynamic/dynamic-128812.pdf>.

"การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร." 2555, https://www.opsmoac.go.th/km-km_org_center-files-391991791962.

"การสร้างเสริมสุขภาพคนทำงาน ในสถานประกอบการ." ม.ป.ป.

สำนักยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.2564. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ, 2564.

"พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานกระบี่แก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ประจำปีการศึกษา

2532." 2564, <http://www.openbase.in.th/files/03062540.pdf>.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. จิตวิทยาสังคม ทฤษฎีและการปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เม็ดทรายพรีนติ้ง, 2547.

สุชา จันทร์หอม. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2541.

สุธีรา เดชนครินทร์ และ สุธินี ฤกษ์ขำ. "ผลกระทบของมิติทางวัฒนธรรมที่มีต่อระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง : การบูรณาการทบทวนวรรณกรรม." วารสารวิชาการสงขลานครินทร์ 32, no. 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2558).

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. วัฒนธรรมองค์การ :แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช, 2536.

สุพานี สฤกษ์วานิช. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

สุภัทรา เอื้อวงศ์. "วัฒนธรรมองค์การในสถาบันศึกษา : การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันการศึกษาพยาบาล." จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2554.

สุวรรณ สุวรรณเวช. ประวัติและวิวัฒนาการตำรวจไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2532.

สุวรรณ สุวรรณเวช, พล.ต.ต. ประวัติและวิวัฒนาการตำรวจไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2532.

สุวัชรีย์ เดชาธอมร. "ความรู้และทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล : กรณีศึกษาโรงพยาบาลหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา." ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

"ประชุมมอบนโยบายการบริหารราชการตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2564." 2564,

<http://www.bpp21.org/91025633.html>.

อนรรตน์ อนันธนาธร. "ภาวะความเครียดและพฤติกรรมการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2." มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.

อรรถ อรรถยุติ. ทัศนะของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการแปรรูปองค์กร : ศึกษากรณีโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์, 2545.

อรุณี สันฐิตวิณิชย์. "บทความปริทัศน์ เรื่อง "ฐานปรัชญาของระบบราชการในอุดมคติ". วารสาร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 38 (2559).



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็น
องค์กรแห่งความสุข : กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ คำตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อท่านประการใด จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน ดังต่อไปนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร
ตอนที่ 3 แบบวัดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 – 60 ปี
3. รายได้ประจำปัจจุบันของท่าน (เฉลี่ยต่อเดือน)
 0 – 10,000 บาท
 10,001 – 20,000 บาท
 20,001 – 30,000 บาท
 30,001 – 40,000 บาท
 40,001 – 50,000 บาท

50,001 บาทขึ้นไป

4. ชั้นยศ

พลตำรวจตรี (พล.ต.ต.)

ร้อยตำรวจตรี (ร.ต.ต.)

พันตำรวจเอก (พ.ต.อ.)

ตาบตำรวจ (ต.ต.)

พันตำรวจโท (พ.ต.ท.)

จำสืบทำรวจ (จ.ส.ต.)

พันตำรวจตรี (พ.ต.ต.)

สืบทำรวจเอก (ส.ต.อ.)

ร้อยตำรวจเอก (ร.ต.อ.)

สืบทำรวจโท (ส.ต.ท.)

ร้อยตำรวจโท (ร.ต.ท.)

สืบทำรวจตรี (ส.ต.ต.)

5. ตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบัน

ผู้บังคับการ

สารวัตร

รองผู้บังคับการ

รองสารวัตร

ผู้กำกับการ

ผู้บังคับหมู่

รองผู้กำกับการ

6. ฝ่าย/กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน

ฝ่ายอำนวยการ

ฝ่ายสารบรรณ 1

ฝ่ายสารบรรณ 2

ฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ

กลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ

7. ประสบการณ์ปฏิบัติงาน

1 - 4 ปี

5 - 8 ปี

9 - 12 ปี

13 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

คำชี้แจง ในแต่ละคำถามไม่มีผิดถูก ขอให้ท่านพิจารณาแต่ละข้อคำถามอย่างละเอียดและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบจากแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นประเมินว่าตัวตนและพฤติกรรมของท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะทางวัฒนธรรมองค์การในระดับใด โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน

ระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในการปฏิบัติงาน

ระดับ 3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจ/กำกวมในการปฏิบัติงาน

ระดับ 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยในการปฏิบัติงาน

ระดับ 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว						
1.	ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานของท่านมักจะคิดและทำสิ่งใหม่ ๆ ตามสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง					
2.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบเสมอ					
3.	ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก					
4.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปกครองและการบังคับบัญชา					
5.	ท่านได้รับอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ					
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ						
6.	หน่วยงานของท่านมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7.	หัวหน้างานของท่านกระตุ้นให้เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายองค์กร					
8.	แต่ละฝ่าย/กลุ่มมีการกำหนดขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและทุกคนต้องปฏิบัติตาม					
9.	ในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถใช้วิจารณญาณทำงานตามความคิดเห็นของตนเองเพื่อให้งานสำเร็จ					
10.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านต่างทุ่มเทเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
3.วัฒนธรรมแบบเครือญาติ						
11.	ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งพาใคร					
12.	เพื่อนร่วมงานในฝ่าย/กลุ่มของท่านต่างทำงานแบบพึ่งพาร่วมมือกันช่วยเหลือกัน					
13.	ภารกิจ/งานส่วนใหญ่ลุล่วงด้วยได้ด้วยการทำงานเป็นทีม					
14.	หากต้องมีการตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน ท่านมักมีการปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก่อนเสมอ					
15.	ความขัดแย้งระหว่างการทำงานสามารถทำความเข้าใจและตกลงกันได้					
4.วัฒนธรรมแบบราชการ						
16.	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร					
17.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18.	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
19.	ท่านมองว่าภาพลักษณ์ภายนอกมีความสำคัญ เช่น การแต่งกาย สีหน้า ท่าทาง เป็นต้น					
20.	หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้ช่วยกันประหยัดทรัพยากรขององค์กร เช่น ลดการใช้กระดาษ เป็นต้น					

ตอนที่ 3 แบบวัดทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

คำชี้แจง ในแต่ละคำถามไม่มีผิดถูก ขอให้ท่านพิจารณาแต่ละข้อคำถามอย่างละเอียดและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงซึ่งคำตอบจากแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นการประเมินว่าตัวตนและพฤติกรรมของท่านมีความสอดคล้องกับความสุขทั้ง 8 ด้านหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่ามี ความสอดคล้องกันอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน

ระดับ 4 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่ามี ความสอดคล้องกันในการปฏิบัติงาน

ระดับ 3 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่าคุณ ข้างมีความสอดคล้องกันในการปฏิบัติงาน

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่ามี ความสอดคล้องกันในการปฏิบัติงาน

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่ามี ความสอดคล้องกันอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน

ข้อ	คำถาม	ระดับความสอดคล้อง				
		5	4	3	2	1
1.ด้านสุขภาพดี (Happy Body)						
1.	ท่านมีสุขภาพที่แข็งแรงไม่เจ็บป่วยบ่อย					
2.	ท่านควบคุมสุขภาพตนเอง เช่น ชั่งน้ำหนัก ตรวจสอบสุขภาพประจำ ออกกำลังกายเสมอ เป็นต้น					
3.	ท่านวางแผนทำกิจกรรมที่จำเป็นเพื่อสุขภาพ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.	ท่านมีเวลาในการพักผ่อนอย่างน้อย 6-8 ชั่วโมง					
5.	ท่านมีเวลาในการออกกำลังกาย มากกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์					
2. ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)						
6.	ท่านมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานและรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม					
7.	ท่านรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสันติ					
8.	ท่านหงุดหงิด กระทบกระวายเป็น ว้าวุ่นใจเมื่อต้องปฏิบัติงาน					
9.	ท่านมีความรักและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					
10.	ท่านพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานระหว่างกัน					
3. ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)						
11.	ท่านมีวิธีการผ่อนคลายและจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม					
12.	ท่านมีอารมณ์และความคิดด้านบวกเสมอเมื่อประสบปัญหา					
13.	เมื่อมีสถานการณ์ความเครียดกับปัญหาที่เกิดขึ้น ท่านจะควบคุมอารมณ์ตนเองก่อนแก้ไขสถานการณ์					
14.	ท่านพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
15.	ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง อ่านหนังสือ ออกกำลังกาย ฯลฯ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ด้านการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (Happy Brain)						
16.	ท่านมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
17.	ท่านนำเอาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง					
18.	ท่านมีวินัยในการปฏิบัติงานและมีความตรงต่อเวลาเสมอ					
19.	ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานของผู้ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง					
20.	ท่านสนใจเข้าร่วมการอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน					
5. ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)						
21.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต					
22.	ท่านมีความศรัทธาต่อศาสนาและมีการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ					
23.	ท่านมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี					
24.	ท่านระลึกถึงและตอบแทนบุญคุณผู้ที่เคยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ					
25.	ท่านมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์					
6. ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)						
26.	ท่านใช้จ่ายเงินเท่าที่จำเป็น และจัดสรรรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนอย่างสมดุล					
27.	ท่านมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน					
28.	ท่านสะสมเงินไว้บางส่วน เพื่อใช้จ่ายยามจำเป็น					
29.	ท่านไม่มีปัญหาหนี้สิน					
30.	ท่านเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมเงินเสมอ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)						
31.	ท่านให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวเป็นอย่างดี					
32.	ท่านมักมีกิจกรรมกับครอบครัวอยู่เสมอ เช่น ทำบุญ ดูหนัง รับประทานอาหารร่วมกัน ฯลฯ					
33.	ท่านได้รับกำลังใจที่ดีและการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากครอบครัว					
34.	หากมีปัญหา ท่านและสมาชิกในครอบครัวจะแก้ไขปัญหาร่วมกัน					
35.	ท่านมีความเป็นกันเองกับครอบครัวของเพื่อนร่วมงาน					
8. ด้านสังคมที่ดี (Happy Society)						
36.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี ห่วงใย และเต็มใจช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา					
37.	ท่านเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์กับเพื่อนร่วมงาน					
38.	ท่านเคารพต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
39.	ท่านระมัดระวังคำพูดเพื่อไม่ให้กระทบต่อความรู้สึกของผู้อื่น					
40.	ท่านมีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม					

ภาคผนวก ข

แนวคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็น

องค์กรแห่งความสุข : กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบการสัมภาษณ์

ยศ ชื่อ นามสกุล

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 – 60 ปี

3. ตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> ผู้บังคับการ	<input type="checkbox"/> สารวัตร
<input type="checkbox"/> รองผู้บังคับการ	<input type="checkbox"/> รองสารวัตร
<input type="checkbox"/> ผู้กำกับการ	<input type="checkbox"/> ผู้บังคับหมู่
<input type="checkbox"/> รองผู้กำกับการ	

4. ฝ่าย/กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน

ฝ่ายอำนวยการ

ฝ่ายสารบรรณ 1

ฝ่ายสารบรรณ 2

ฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ

กลุ่มงานวิชาการและสารบรรณ

5. อายุการทำงาน/อายุราชการ

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

6 – 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

21 - 25 ปี

- 26 - 30 ปี
- มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

6. ประสบการณ์ปฏิบัติงานที่สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ (ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน)

- 1 - 4 ปี
- 5 - 8 ปี
- 9 - 12 ปี
- 13 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและความเข้าใจเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติอย่างไร

.....

.....

.....

2. ความสุขของท่านจากการปฏิบัติงานเกิดจากปัจจัยใดบ้าง

.....

.....

.....

3. ในมุมมองของท่านคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะและแนวทางทำให้สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขควรทำอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ร้อยตำรวจโทหญิง กรวรรณ พิทสุบรรณ
วัน เดือน ปี เกิด	30 สิงหาคม 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2558 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 474 ซอยไพศาลแยก 8 ถนนประชาราษฎร์บำเพ็ญ 7 แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10320



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY