

องค์กรแห่งความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ

Happy Workplace in the work of police officers of Chaiyapum Provincial Police

ร.ต.ท.หญิง สุพิชชา กุนอก
Pol.Lt. Supitcha Kunok

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์กรแห่งความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับขององค์กรแห่งความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 1884 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรคำนวณของ Taro Yamane (Yamane: 1970) ได้ทั้งสิ้นจำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบหาค่าความแตกต่างค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

จากผลการศึกษา พบว่า โดยส่วนใหญ่ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย อายุ 19-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งหน้าที่งานสอบสวน อายุงานน้อยกว่า 5 ปี และอัตราเงินเดือน 20,000 – 35,000 บาท พบว่า องค์กรแห่งความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์กรแห่งความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ ด้าน Happy Soul (คุณธรรม) สูงที่สุด ด้าน Happy Money (ใช้เงินเป็น) ต่ำที่สุด และด้าน Happy Body (สุขภาพดี) และด้าน Happy Relax (การผ่อนคลาย) ภาพรวมรองลงมาจากค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และอายุงานต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ จะมีระดับองค์กรแห่งความสุขแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ และอัตราเงินเดือนต่างกัน จะมีระดับองค์กรแห่งความสุขไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : องค์กรแห่งความสุข สังกัดตำรวจภูธรเมืองชัยภูมิ ข้าราชการตำรวจ

ABSTRACT

This research aimed to 1) investigate about “Happy workplace” of the Chaiyaphum Provincial Police officers. 2) compare the level of happiness in Happy workplace between different working progress due to personal issues of Chaiyaphum Provincial Police officers. The population were 1884 Chaiyaphum Provincial Police officers. The sample size was 330, calculated by Taro Yamane’s formula. The research instrument was questionnaire. The outcome was analyzed by frequency , percentage, average, standard deviation , t- test and one-way analysis of variance to analyze the difference between more than 2 groups of variance. If the researcher found the difference, the Least Significant Difference method will be used to analyze the outcome.

Most of the sample are 19-30 years old men with single status, bachelor’s degree. Most of them are inquiry officers with less than 5 years of work experience. The salary was between 20,000-35,000 baht.

The results from the questionnaire were as follow:

1.The level of happiness of happy workplace of Chaiyaphum Provincial Police is in great level. The component of happy workplace “ Happy soul” is in the highest rank among other components . The lowest components rank were “Happy body” , “Happy Relax” and “Happy Money” respectively. “Happy money” was the lowest rank of all components.

2. The personal issues elaborated with the level of happiness were gender, age, education degree, position, work experience. These factors effects in level of significant 0.5. There are no difference of level of happiness in martial status and salary in the level of significant 0.5

Keywords: Happy Workplace, Chaiyaphum Provincial Police, Police Officer

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ มีหลากหลายสายงาน ดังนี้ สายงานสอบสวน สายงานป้องกันและปราบปราม สายงานจราจร สายงานสืบสวน และสายงานธุรการ ในแต่ละสายงานก็จะรับผิดชอบหน้าที่และมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ในแต่ละสายงานจะมีปัญหาในองค์กรที่ต่างกันออกไป ปัญหาในภาพรวมของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ คือ การที่มอบหมายงานให้ข้าราชการตำรวจมากกว่าหน้าที่ที่ได้รับ แต่ไม่มีค่าตอบแทนเพิ่ม เช่น ตำรวจควบคุมฝูงชน จะใช้ข้าราชการตำรวจในสังกัดมารับหน้าที่เพิ่มอีกหน้าที่หนึ่ง หากมีการชุมนุมแม้จะเป็นวันพักผ่อน เมื่อมีรายชื่อเข้าควบคุมฝูงชน ก็ต้องไปปฏิบัติหน้าที่แม้จะไม่มีเบี่ยเลี้ยงเพิ่มก็ตาม เพราะหากขัดขึ้นคำสั่ง ก็จะมีโทษตามมา รวมถึงสวัสดิการที่พักของข้าราชการตำรวจ(พลตตำรวจ)ที่ได้รับไม่เท่ากัน เช่น ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร หากไม่ได้ที่พักของข้าราชการตำรวจ ก็สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ตามขั้นเงินเดือน แต่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

หากไม่ได้ที่พักรักษาตัวหรือการตรวจ ไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ ทำให้ต้องเสียเงินเช่าที่พักเอง ในอัตราเงินเดือนที่น้อยกว่า ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนค่อนข้างจะลำบาก

ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ มีปัญหาหลายด้าน ทางด้านสุขภาพ มีข้าราชการตำรวจบางส่วนที่ป่วย และไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ แต่ก็ยังได้รับเงินเดือนปกติ ทำให้สายงานที่มีข้าราชการตำรวจที่เจ็บป่วยขาดบุคลากรที่จะช่วยกันทำงานได้อย่างเต็มกำลังและต้องทำงานหนักขึ้น ทั้งในเรื่องของชั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง ที่ยังมีการใช้เส้นสาย ทำให้ผู้ที่ตั้งใจทำงาน แต่ไม่มีผู้บังคับบัญชาคอยสนับสนุนเกิดความท้อแท้และขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ต่างกับผู้ที่ได้ไปเป็นตำรวจติดตามผู้บังคับบัญชาที่ไม่ได้พบปะหรือช่วยเหลือประชาชนโดยตรง แต่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาตลอด ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียม อีกทั้งด้านของผลตอบแทนที่น้อย องค์กรมีเงินสนับสนุนไม่เพียงพอ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคืองานสอบสวน หมึกเครื่องพิมพ์และกระดาษ พนักงานสอบสวนต้องรวมเงินสนับสนุนเอง ทั้งที่เป็นงานส่วนรวมและต้องใช้งานอยู่เสมอ หรือแม้แต่เจ้าหน้าที่สายตรวจที่ต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันตนเอง เช่น เสื้อเกราะ กุญแจมือ เข็มขัดยุทธวิธี เป็นต้น ในด้านการเงิน เงินเดือนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต อีกทั้งงานยังเยอะเกินกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ บางงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มก็ไม่มีค่าตอบแทนให้ ทำให้ข้าราชการตำรวจเป็นหนี้กันเยอะและไม่สามารถจัดการการเงินได้ดี ในเรื่องของน้ำใจ บางสายงานก็ไม่มีน้ำใจต่อกัน เช่น พนักงานสอบสวนออกไปตรวจที่เกิดเหตุจราจร ต้องการขอกำลังเสริมให้เจ้าหน้าที่งานจราจรเข้ามาช่วยจัดการจราจร ก็ไม่ได้รับการช่วยเหลือ ทำให้เกิดรถติด ซึ่งการทำงานควรจะให้ความร่วมมือกัน งานถึงจะออกมาสมบูรณ์ จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ ก็ยังมีปัญหาเกี่ยวกับ Happy workplace หลายด้าน

ฉะนั้น จากสภาพปัญหาดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ” ต้องการศึกษาค้นคว้าว่าองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมินั้น อยู่ในระดับใด ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบหรือระเบียบต่างๆ เพื่อเอื้ออำนวยต่อข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิให้ทำงานอยู่ในองค์กรแห่งความสุขให้มีความสุขมากขึ้น และเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย และบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาองค์กรแห่งความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ
- 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับขององค์กรแห่งความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ

นิยามศัพท์

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง บุคคลในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อ

มุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน ความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต เพื่อพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายไปสู่การเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร

สังกัดตำราจรรยาบรรณเมืองชัยภูมิ หมายถึง สถานที่ตำรวจในจังหวัดชัยภูมิ ทั้งหมดจำนวน 29 สถานี และ ภูธรจังหวัดชัยภูมิ

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา 2 ตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล 7 ด้าน ดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่ อายุงาน (ปี) อัตราเงินเดือน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วยองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (นพ. ชาญวิทย์วสันต์,ธนารัตน์ จุลย์วรรณ ด่วงโคตะ และ นพพร ทิแก้ว ศรี. 2556:11-14) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ สุขภาพดี (happy body) น้ำใจงาม (happy heart) การผ่อนคลาย (happy relax) การหาความรู้ (happy brain) คุณธรรม (happy soul) ใช้เงินเป็น (happy money) ครอบครัวที่ดี (happy family) มีสังคมดี (happy society)

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 1884 คน สํารวจเมื่อเดือนกรกฎาคม 2564

ขอบเขตด้านระยะเวลา

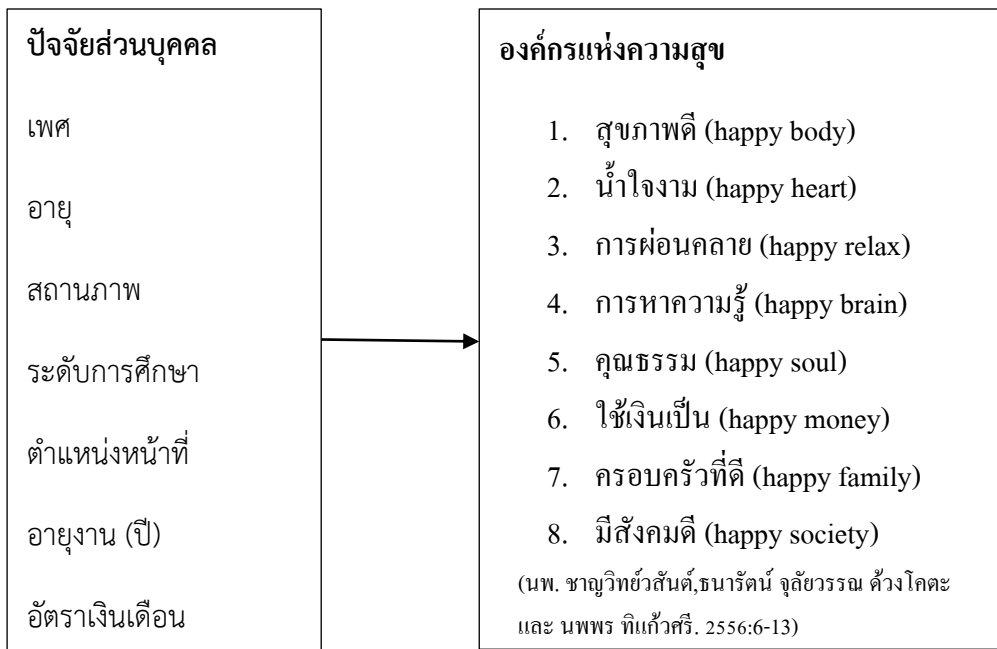
ระยะเวลาที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ศึกษาคือ ตั้งแต่เดือนกันยายน 2564 ถึงเดือน พฤศจิกายน 2564 เป็นระยะเวลารวม 3 เดือน

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิจะมีระดับองค์กรแห่งความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรณีศึกษาวิจัยเรื่ององค์กรแห่งความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในกรณีศึกษา ดังนี้



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) ได้เสนอแนวคิดและทฤษฎี องค์กรแห่งความสุขไว้ดังนี้ HAPPY 8 ความสุขแปดประการ คือ แนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคม ของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไร โดยชีวิตวงรอบที่ตัวคนแล้วก็วงรอบของครอบครัวแล้วก็วงรอบของสังคม ซึ่งในส่วนของสังคมเรา แบ่งเป็นส่วนสังคมภายในองค์กรกับนอกองค์กร มองความสุขเป็นสามส่วน คือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กร และสังคม ความเป็นจริงแล้วมนุษย์ของเราควรมี ความสุขอะไรบ้างในระดับตัวเอง ความสุขระดับครอบครัวแล้วก็ระดับสังคม ดังนั้นคนที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพ ในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร สังคม ย่อมเป็นผลลัพธ์ของบุคคลที่สามารถ บริหารสมดุลแห่งความสุขได้ โดยสามารถจำแนกความสุขได้เป็น 8 ประการ หรือ Happy 8 ซึ่งประกอบด้วย

1. Happy Body (สุขภาพดี) คือการเป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี การรู้จักใช้ชีวิต ดูแลตนเองได้ ไม่เป็นภาระของผู้อื่น สามารถวางแผนการใช้ชีวิตเป็น โดยเริ่มวางแผนตั้งแต่เริ่มทำงานจนเกษียณ ไม่ว่าจะเป็นด้านชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตครอบครัว ด้านชีวิตส่วนตัว / สุขภาพ ด้านการเรียนรู้/ การศึกษา ด้านช่วยเหลือสังคม และด้านการเงิน

2. Happy Heart (น้ำใจงาม) คือการเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีความเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้ ในองค์กรสิ่งที่เราจำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จัก

การแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรับบทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับผลสิ่งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

3. Happy Relax (การผ่อนคลาย) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงาน หากไม่รู้จักรักษาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน การผ่อนคลายจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อองค์กร หากพนักงานในองค์กรต้องเผชิญกับปัญหาในด้านต่างๆแล้วมักก่อให้เกิดความเครียด ควรแยกให้ออกระหว่างปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว หากพนักงานสามารถจัดการกับอารมณ์ ความเครียด สามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาส่วนตัว ปัญหาการทำงาน และปัญหาครอบครัว ทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่องาน เกิดสมดุลชีวิต การผ่อนคลายหรือการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เช่น การร้องเพลง การหัวเราะ การทำสมาธิ เป็นต้น

4. Happy Brain (การหาความรู้) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นแก่พนักงานในองค์กรนั้น เพราะองค์กรที่มีศักยภาพคือองค์กรที่เติบโตขึ้นเรื่อยๆ และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ องค์กรที่อยู่รอดในโลกแห่งความเป็นจริงได้นั้นก็คือองค์กรที่ต้องมีการปรับตัวตลอดจนพัฒนาให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคด้วยนั่นเอง ดังนั้นเป้าหมายหนึ่งของทุกองค์กรก็คือการมุ่ง “พัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา แล้วผู้ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้านั้นไม่ใช่เฉพาะแต่ในส่วนของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงบุคลากรทุกฝ่ายที่รักในการพัฒนาศักยภาพตัวเองให้ดียิ่งขึ้นด้วยนั่นเอง

5. Happy Soul (คุณธรรม) การเป็นผู้มีคุณธรรม มีความกตัญญู มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง การที่บุคคลในองค์กรมีทัศนคติที่สอดคล้องกัน องค์กรก็ย่อมดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุเป้าหมาย หลายองค์กรจึงต้องตระหนักถึงเรื่องจริยธรรม เพราะมันใจว่าเป็นอีกทางหนึ่งที่ช่วยให้คุณประสบความสำเร็จได้อย่างแน่นอน

6. Happy Money (ใช้เงินเป็น) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออมประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง สามารถบริหารจัดการเงินและปัจจัยในการดำรงชีพอย่างพอเพียง สามารถการวางแผนชีวิตด้านการเงินได้ โดยสภาพคล่องดี ปลอดภัย พร้อมชนความเสี่ยง มีเสถียรภาพสอดคล้องเกณฑ์ภาษี บั้นปลายมีทุนเกษียณ เป็นต้น เรื่องการปลอดภัยจึงเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับองค์กร เมื่อพนักงานเหล่านั้นมีปัญหา ย่อมส่งผลให้พนักงานทำงานด้วยประสิทธิภาพที่ลดลง ท้ายที่สุดองค์กรจะมีประสิทธิภาพน้อยลง ศักยภาพลดลงไปตาม ปัญหาที่ดูเหมือนจะเล็ก และไม่เกี่ยวข้องกับอะไรกับองค์กร แต่กลับสร้างผลกระทบอันยิ่งใหญ่ หากองค์กรหันมาใส่ใจในสวัสดิภาพของพนักงานอย่างจริงจังแล้วอาจกลายเป็นการแก้ปัญหาที่ถูกจุดอย่างหนึ่ง หากฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) หรือองค์กรไหนตัวได้ทัน อาจหันมาสนใจในการแก้ปัญหาทางการเงินให้กับ

พนักงานในองค์กรของตน ก็อาจเป็นการช่วยเหลือที่ถูกวิธีอย่างหนึ่ง หรือบางองค์กรก็พัฒนาให้กลายเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่ส่งผลดีกับระบบบริหารงานบุคคลได้เช่นกัน

7. Happy Family (ครอบครัวที่ดี) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง) ครอบครัวถึงแม้จะเป็นหน่วยที่เล็กที่สุดของสังคม แต่เป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดของการอยู่ร่วมกันในสังคม เพราะหากครอบครัวมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน รัฐบาลทหน้าที่ของตนเอง พ่อแม่สามารถแบ่งเวลาดูแลลูกให้เหมาะสม แนนอนยอมส่งผลให้ครอบครัวมีความสุข ซึ่งยังสะท้อนถึงหน้าที่การงานอีกด้วย หากคนทำงานมีครอบครัวที่ดี เขาก็จะมีความสุขในการทำงาน โดยองค์ประกอบหลักของครอบครัวที่สำคัญ ได้แก่ การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ความมั่นคงของชีวิตและทรัพย์สิน และตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของกันและกันในการดูแลครอบครัว สิ่งเหล่านี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานได้ดีขึ้น

8. Happy Society (มีสังคมดี) การเป็นผู้ที่มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยัง ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

HAPPY 8 ความสุขแปดประการ เป็นแนวทางอีกแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของความสุขแปดประการมีสมดุลของชีวิต เกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่เป็น ภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 1,884 คน สํารวจเมื่อเดือนกรกฎาคม 2564 กลุ่มตัวอย่างของจำนวนประชากร ผู้วิจัยได้เลือกใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane: 1970 อ้างถึงในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ : 2540: 71) มีจำนวน 330 คน กลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บแต่ละแห่งมีจำนวน 11 คน โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) แล้วแต่ละแห่ง สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขเพื่อให้สามารถสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จากแนวคิดของ Likert (Likert Scale) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2545) แล้วประยุกต์เป็นคำถามของผู้วิจัย

2. สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยวัดความสอดคล้องข้อคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-Objective Congruence: IOC) โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ เปรียบเทียบการสร้างคำถาม กับแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4.2 ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาข้อคำถามเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ในการวัด โดยให้คะแนนดังนี้

+1 หมายความว่า แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวัด

0 หมายความว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวัด

-1 หมายความว่า แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวัด

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 ชุด ก่อนเก็บข้อมูลจริง เพื่อนำกลับมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

6. นำผลการทดลองมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach, อภิรักษ์ ชายะพันธ์, 2562) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) มีค่าไม่น้อยกว่า 0.75 ขึ้นไป ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.91 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (มากกว่า 0.75) จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

7. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามหลักเกณฑ์ของคุณภาพเครื่องมือให้สมบูรณ์ทุกข้อ

8. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยนำเข้าข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเป็นรหัสตัวเลข (Coding) แล้วบันทึกลงในโปรแกรม เพื่อทำการประมวลผลข้อมูลสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อายุงาน และอัตราเงินเดือน ใช้ความถี่ (frequency: f) และค่าร้อยละ (percentage: %)

2. การวิเคราะห์องค์กรแห่งความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean: μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: σ) โดยนำค่ามัธยฐานเลขคณิตไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ เบสท์ (John W. Best, 1970) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แสดงว่า องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แสดงว่า องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แสดงว่า องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แสดงว่า องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แสดงว่า องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิที่ได้จากการตอบแบบสอบถามส่วนข้อเสนอนี้ๆ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

4. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับขององค์กรแห่งความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA หรือ F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของ ตัวแปร มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการ (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และใช้การทดสอบค่าที (T-test) ในด้านเพศ กรณีตัวแปร 2 กลุ่ม

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ พบว่าโดยส่วนใหญ่ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย (จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2) อายุ 19-30 ปี (จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 53) สถานภาพโสด (จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4) ตำแหน่งหน้าที่งานสอบสวน (จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5) อายุงานน้อยกว่า 5 ปี (จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8) และอัตราเงินเดือน 20,000 – 35,000 บาท (จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4)

2. ผลการวิเคราะห์องค์กรแห่งความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่าโดยส่วนใหญ่ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิที่ตอบแบบสอบถามให้ระดับองค์กรแห่งความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) โดยข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิให้ระดับองค์กรแห่งความสุขด้าน Happy Soul (คุณธรรม) สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .59 และด้าน Happy Money (ใช้เงินเป็น) ต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .90

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์กรแห่งความสุขของของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ 8 ด้านในภาพรวม

องค์กรแห่งความสุขของของข้าราชการตำรวจใน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ ด้าน 8	ระดับความเห็น)N=(330		
	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)	3.75	.76	มาก
2. ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)	4.25	.60	มาก
3. ด้าน Happy Relax (การผ่อนคลาย)	3.93	.75	มาก

4. ด้าน Happy Brain (การหาความรู้)	4.16	.66	มาก
5. ด้าน Happy Soul (คุณธรรม)	4.33	.59	มาก
6. ด้าน Happy Money (ใช้เงินเป็น)	3.53	.90	มาก
7. ด้าน Happy Family (ครอบครัวที่ดี)	4.06	.75	มาก
8. ด้าน Happy Society (มีสังคมดี)	4.27	.60	มาก
รวม	4.04	.70	มาก

3. ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิจะมีระดับองค์กรแห่งความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ผลวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และอายุงานต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ จะมีระดับองค์กรแห่งความสุขแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ และอัตราเงินเดือนต่างกัน จะมีระดับองค์กรแห่งความสุขไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิจะมีระดับองค์กรแห่งความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน สรุปผลทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	แตกต่าง
อายุ	แตกต่าง
สถานภาพ	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	แตกต่าง
ตำแหน่งหน้าที่	แตกต่าง
อายุงาน (ปี)	แตกต่าง
อัตราเงินเดือน	ไม่แตกต่าง

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาองค์กรแห่งความสุขของของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนายอนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) เรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ ตันวัน และคณะ (2563) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ผลการศึกษาองค์กรแห่งความสุขของของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก

ที่สุด คือ ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ด้วยงานของข้าราชการตำรวจเป็นงานที่ต้องรักษากฎหมายและดำรงความยุติธรรม ข้าราชการในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิจึงต้องมีความซื่อสัตย์ และมีศีลธรรมทั้งในการทำงานและในการดำรงชีวิต อีกทั้งข้าราชการในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิมียุทธศาสตร์หลายสายงาน ซึ่งแต่ละสายงานจะมีงานที่เกี่ยวข้องกัน ทำให้ข้าราชการในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิมีความรักและสามัคคีคอยช่วยเหลือกัน เพื่อให้ตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและเป็นไปด้วยความราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายอนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรม

2. ผลการศึกษาขององค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน Happy Money มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ รับรู้ได้ถึงการจัดการทางการเงินที่ยังไม่ดีพอ เนื่องจากปัญหาหนี้สินที่ทางข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมียังมาขอความช่วยเหลือกับสหกรณ์ตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ ให้ช่วยปรับลดดอกเบี้ยลง และเข้าร่วมนโยบายรวมหนี้ เพื่อให้ มีเงินเหลือใช้ต่อเดือนมากขึ้น และการกู้เงินในวงเงินไม่เกิน 100,000 บาท ที่ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมียังมีค่าของกู้เงินเยอะ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมียังมีเงินออมต่อเดือนที่ยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจที่จะทำให้ใช้ในยามฉุกเฉินได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายอนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวยุติธรรม การผ่อนคลาย สุขภาพดีและใช้เงินเป็น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาขององค์กรแห่งความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 จากผลการศึกษา องค์การแห่งความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ พบว่า บุคลากรในองค์กรมีระดับความคิดเห็นต่อด้าน Happy Money (ใช้เงินเป็น) ภาพรวมค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1.1 ผู้กำกับแต่ละสถานีจัดหางบสำหรับสนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงอุปกรณ์ในการทำงานส่วนรวมที่ผู้ใต้บังคับบัญชายังต้องออกค่าใช้จ่ายดังกล่าวเอง

5.3.1.2 ในแต่ละปีผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการลงทุนหรืออาชีพเสริม เพื่อให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิที่สนใจอยากทำลงทุนหรือทำอาชีพเสริม ได้มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เพื่อเพิ่มรายได้ของตน

5.3.1.3 ในแต่ละปีผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ ควรจัดให้มีการสัมมนาอบรมเรื่องการเงินการออมเงินตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการจัดอบรมในเรื่องการเตรียมตัวสู่วัยเกษียณอย่างมีความสุข

5.3.1.4 ผู้จัดการสหกรณ์ตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ มีการลดดอกเบี้ยของเงินกู้ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ ไม่ต้องจ่ายอัตราดอกเบี้ยที่สูงกว่าธนาคาร ทำให้มีเงินเหลือใช้มากกว่า

5.3.2 จากผลการศึกษา องค์กรแห่งความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ พบว่า บุคลากรในองค์กรมีระดับความคิดเห็นต่อด้าน Happy Body (สุขภาพดี) ภาพรวมค่าเฉลี่ยต่ำเป็นอันดับ 2 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.2.1 ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ สั่งการให้ผู้กำกับการแต่ละสถานีทดสอบร่างกายผู้ใต้บังคับบัญชาของตนทุกเดือน โดยมีเกณฑ์ผลการทดสอบแบ่งตามอายุ ด้านสุขภาพ ควรมีการทดสอบสมรรถภาพร่างกายอยู่เสมอ เพื่อให้มีความพร้อมทางร่างกายในการปฏิบัติหน้าที่

5.3.2.2 ผู้กำกับการแต่ละสถานีจัดหางบสร้างห้องออกกำลังกายภายในสถานีตำรวจของตน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจหันมาออกกำลังกายกันมากขึ้น และเพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในการไปใช้บริการห้องออกกำลังกายที่อื่นอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

นพ. ชาญวิทย์วสันต์,ธนารัตน์ จุลยวรรณ ดวงโคตะ และ นพพร ทิแก้วศรี (2556). องค์กรแห่งความสุข. 11-14.

เข้าถึงเมื่อ 8 สิงหาคม 2564 เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/hutsueto57/home/thekhnikhkar-kheiyn-xangxing-ni-ngan-wicay-xyang-ngay>.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552). คู่มือการสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.

กรุงเทพฯ. แผนงานสุขภาพขององค์กรภาคเอกชน. 27.

ร้อยตำรวจโทอภิรักษ์ ชายะพันธ์ (2562). ความสุขของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในตตำรวจภูธรภาค 9.

สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. จรศักดิ์ ดันวัน และคณะ (2563). องค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย.

วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 10(1).

บุญธรรม กิจปรีดาภิสุทธิ์ (2540). ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2545). วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8.กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 107-108.

ว่าที่ร้อยตรีเด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นายอนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว). การค้นคว้าอิสระระดับปริญญามหาบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.