

# การรับรู้ของข้าราชการตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ไพรินทร์ ชะตาดิ\*

อาจารย์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์\*\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของข้าราชการตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของข้าราชการตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามอายุราชการและการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้คือข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ จำนวนทั้งหมด 356 คน ขนาดตัวอย่าง คำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้มาจำนวน 188 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา ข้อมูล จากตำรา งานวิจัย และการสอบถามจากผู้ที่มีประสบการณ์ เป็นแบบลิเคิร์ท สเกลสากล 5 ระดับ เพื่อวัดวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใน 4 แบบ คือ แบบปรับตัวแบบ มุ่งผลสำเร็จ แบบเครือข่าย และแบบราชการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่า F-Test

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานกรุงเทพ มีค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่ามีลักษณะแบบปรับตัวมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.29$ ) รองลงมาเป็นแบบมุ่งผลสำเร็จ ( $\bar{x} = 4.12$ ) รองลงมาเป็นแบบราชการ ( $\bar{x} = 4.10$ ) และรับรู้ว่าเป็นแบบเครือข่ายน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 4.07$ ) และพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมของข้าราชการตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ จำแนกตามอายุราชการ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 สำหรับวัฒนธรรมองค์การ แบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ไม่พบความแตกต่าง รวมทั้งไม่พบความแตกต่างในตัวแปรจำแนกตามระดับการศึกษาทั้ง 4 แบบของวัฒนธรรมองค์การ

\* นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

\*\* ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

## 1. บทนำ

วัฒนธรรมองค์การเป็นเนื้อหาที่ได้รับความนิยมศึกษากันมากขึ้นในปัจจุบัน เพราะนักสังเกตรณและนักวิจัยมีความเชื่อว่า วัฒนธรรมในระดับชาติและวัฒนธรรมในระดับองค์การสามารถที่จะอธิบายถึงความแตกต่างแห่งพฤติกรรมการทำงานซึ่งส่งผลต่อผลผลิตโดยรวมของชาติและผลผลิตของแต่ละองค์การ ดังนั้นการทำความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การและการทำความเข้าใจในความสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสอดคล้องเหมาะสมกับ กลยุทธ์ขององค์การนั้น ๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเพื่อจะทำให้้องค์การนั้นมีความสามารถแข่งขันอยู่รอดได้ ต่อไป (Daft L.Richard,1999,p.183)

วัฒนธรรมองค์การจะช่วยหล่อหลอมพฤติกรรมของสมาชิกใน้องค์การนั้น ๆ เนื่องจากวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก หรือผู้บริหารในทุกระดับ วัฒนธรรมสามารถมีผลกระทบต่อความสามารถของ้องค์การที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงทิศทางการกลยุทธ์ของหน่วยงานได้ ไม่ว่าจะเป็น้องค์การภาครัฐหรือเอกชนเป็นที่ยอมรับกันว่า้องค์การแต่ละ้องค์การมีวิถีชีวิต ลักษณะนิสัย และบุคลิกภาพของ้องค์การเฉพาะซึ่งจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละ้องค์การ ไม่มี้องค์การใดที่มีความเหมือนกันโดยสิ้นเชิง ถึงแม้ว่า้องค์การที่ทำหน้าที่เหมือนกันหรือหน่วยงานในเครือเดียวกันก็ตาม (วันชัย มีชาติ,2544,น.177)

วัฒนธรรมในการทำงานของคนไทย เมื่อนำมาพิจารณาประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติของข้าราชการไทย มีข้อสรุปเกี่ยวกับลักษณะการทำงานในหลายประการด้วยกัน กล่าวคือ ลักษณะการทำงานของข้าราชการไทยมักเฉื่อยชา และยอมจำนนต่อผู้มีอำนาจเหนือกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นไปตามแนวตั้ง ทำให้ข้าราชการไทยไม่ผู้จะมีความคิดริเริ่มมากนัก จากการศึกษาของ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2535,น.91) พบว่า การทำงานของข้าราชการไทยส่วนใหญ่ยึดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่ากฎเกณฑ์ ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าคนไทยมักยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง และมองสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏในปัจจุบันมากกว่าที่จะมองถึงประโยชน์ที่จะได้รับในอนาคต ขณะเดียวกัน จำนง สมประสงค์ (2514, น. 709-710) กล่าวไว้ว่า ค่านิยมในการทำงานของข้าราชการไทยที่จะก้าวหน้าได้จะต้องประกอบด้วยชาติตระกูล คุณวุฒิ หรือการศึกษาดี ดวงดี มีพรรคพวกช่วย มีการสังคมและกระบวนการประชาสัมพันธ์ตัวเองดี ซึ่งโดยทั่วไปแล้วข้าราชการไทยขาดการแยกแยะเป้าหมายของทางราชการออกจากเป้าหมายส่วนตัว ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่มักทำอะไร โดยยึดในเรื่องของเกียรติยศ ศักดิ์ศรี อำนาจเป็นต้น

อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมของ้องค์การ จะแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของ้องค์การ บาง้องค์การมีวัฒนธรรมที่กระจายไปตามฝ่ายต่าง ๆ ยากที่จะมองเห็นจากภายนอกได้ เช่น ความจงรักภักดีเฉพาะฝ่ายที่ตนเองทำงานอยู่ หรือความซื่อสัตย์ต่อผู้นำของตน เพราะหวังประโยชน์แอบแฝง ในขณะที่บาง้องค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงานตรงกับเป้าหมายของ้องค์การที่กำหนดไว้เป็นเป้าหมายหลัก เช่น วัตถุประสงค์ของ้องค์การคือ การบริการที่เป็นเลิศ นั่นคือ ทุกคนใน้องค์การจะตั้งใจทำงานบริการอย่างเต็ม

ความสามารถเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ นั่นคือ ทุกคนในองค์กรจะตั้งใจทำงานบริการอย่างเต็มความสามารถ เพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร เพราะช่วยยึดเหนี่ยวสมาชิกเข้าด้วยกัน สร้างให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลทุ่มเทพลังกายพลังใจ ให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือสังคมที่ตนอยู่มีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (กริช สืบสนธิ, 2538, น.25)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การรับรู้ที่มีต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกแต่ละคนที่พึงมีต่อองค์การ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การเป็นความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของคนส่วนใหญ่ในองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ของข้าราชการตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งผลจากการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานและพัฒนา รวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## 2. ระเบียบวิธีวิจัย

### 1. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ก็คือ ข้าราชการตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ จำนวน ทั้งหมด 356 คน แบ่งออกเป็นงานขาเข้าจำนวน 117 คน งานขาออกจำนวน 99 คน งานอำนวยความสะดวกจำนวน 23 คน งานสืบสวนจำนวน 28 คน งานพิธีการจำนวน 37 คน และงานตรวจลงตราจำนวน 52 คน

### 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล จากตำรา งานวิจัย และการสอบถามจากผู้ที่มีประสบการณ์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม แบบเลือกตอบ (Checklist) เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ อายุราชการ และระดับการศึกษา จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่ต้องการทราบถึงวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ ตามแนวคิดของ Daft L.Richard (1999) มีทั้งหมด 30 ข้อ เพื่อต้องการวัดระดับการรับรู้ต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์การใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว 2) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ 3) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และ 4) วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ โดยเป็นแบบสอบถามวัด

วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวจำนวน	8 ข้อ	ได้แก่ ข้อ 1-8
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จจำนวน	7 ข้อ	ได้แก่ ข้อ 9-15
วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายจำนวน	7 ข้อ	ได้แก่ ข้อ 16-22
วัฒนธรรมองค์การแบบราชการจำนวน	8 ข้อ	ได้แก่ ข้อ 23-30

ลักษณะค่าในแบบสอบถามประกอบด้วยข้อความซึ่งผู้ตอบจะประเมินความรู้สึกของผู้ตอบเอง การประเมินแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ รับรู้มากที่สุด รับรู้มาก รับรู้ปานกลาง รับรู้น้อยและรับรู้น้อยที่สุด โดยจะกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับการรับรู้	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

#### 1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแสดงข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามและเสนอเป็นตารางมีคำบรรยายประกอบ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดระดับความคิดเห็น และระดับความเชื่อมั่น โดยกำหนดตามเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	รับรู้มากที่สุด
3.41-4.20	รับรู้มาก
2.61-3.40	รับรู้ปานกลาง
1.81-2.60	รับรู้น้อย
1.00-1.80	รับรู้น้อยที่สุด

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติ F-Test ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่จำแนกออกตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยจะทำการทดสอบก่อนว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยหรือไม่ หากพบว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจึงค่อยไปทำการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple comparison) เป็นขั้นตอนต่อไป

### 3. สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 188 คน พบว่าเป็นข้าราชการตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ ที่มีอายุ

ราชการต่ำกว่า 5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.8 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละร้อยละ 62.8

1.2 ข้าราชการตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานกรุงเทพ มีค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่ามีลักษณะแบบปรับตัวมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.29$ ) รองลงมาเป็นแบบมุ่งผลสำเร็จ ( $\bar{x} = 4.12$ ) รองลงมาเป็นแบบราชการ ( $\bar{x} = 4.10$ ) และรับรู้ว่าเป็นแบบเครือข่ายน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 4.07$ )

1.3 พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมของข้าราชการตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ จำแนกตามอายุ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 สำหรับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ไม่พบความแตกต่างรวมทั้งไม่พบความแตกต่างในตัวแปรจำแนกตามระดับการศึกษาทั้ง 4 แบบของวัฒนธรรมองค์การ

## 2. การอภิปรายผล

ข้าราชการตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นแบบปรับตัวมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ข้าราชการตำรวจมีระดับการรับรู้มากที่สุด คือมีอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติ ได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้นสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีต่อหน่วยงาน มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอยู่เสมอ มีความเชื่อว่า การจะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในการทำงานตลอดเวลา มีความเป็นอิสระในการทำงาน จะมีการสำรวจทางเลือกต่างๆ ก่อนการลงมือตัดสินใจหรือทำการใด ๆ ในเรื่องงาน และสามารถรับรู้และเข้าใจศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานด้วยตนเอง ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นแบบมุ่งผลสำเร็จ อยู่ในระดับมากอันดับที่ 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ข้าราชการตำรวจมีระดับการรับรู้มากที่สุด คือ มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายที่ชัดเจน รองลงมาคือ มีการใช้นโยบายสำหรับพนักงานที่มีผลงานดีจะได้รับผลตอบแทนสูงกว่าผู้มีผลงานต่ำกว่าเป้าหมาย มีการทำงานมีลักษณะการแข่งขันกันในทุกด้าน มีการมุ่งเน้นการทำงานไปสู่ความเป็นเลิศหรือมาตรฐานที่ดี มีการสั่งงานโดยไม่คอยรับฟังความคิดเห็นของตนเอง มีการแข่งขันกันทำงานเพื่อสร้างผลงานของตนเองตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นแบบราชการ ในระดับมากอันดับที่ 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ข้าราชการตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานกรุงเทพ มีระดับการรับรู้มากที่สุด

คือระบบการทำงานมีความมั่นคงไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ มีการยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ต้องระมัดระวังในการทำงานเมื่อเกิดข้อผิดพลาด อาจถูกลงโทษ ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้างานก่อนแล้วค่อยลงมือปฏิบัติงาน ต้องปฏิบัติงานตามหลักการที่ตกลงกันในหน่วยงานมากกว่าจะคำนึงถึงความรู้สึกของสมาชิกผู้ร่วมงาน แม้จะขัดกับความรู้สึกของสมาชิกผู้ร่วมงานก็ตาม การที่มีกฎระเบียบมากจึงทำให้ทำงานล่าช้า การทำงานต่างๆ มุ่งเน้นวิธีการและขั้นตอนในการทำงาน และจะไม่ตัดสินใจตามลำพังแต่จะคำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่ ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ มีการรับรู้ว่าวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นแบบเครือข่าย อยู่ในระดับต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ข้าราชการตำรวจมีระดับการรับรู้มากที่สุด คือมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมพนักงาน เพื่อมีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงรองลงมาคือมีการทำงานแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในหน่วยงาน ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานของทุกระดับ มีลักษณะเป็นกันเองเปิดเผยจริงใจ ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และมีการทำงานแบบพึ่งพาร่วมมือและช่วยเหลือกัน ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ มีแนวโน้มการรับรู้ใกล้เคียงกันทั้ง 4 แบบ คือกำลังเปลี่ยนจากวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว คือมีการเน้นสภาพแวดล้อมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับวินิตา เสนีเศรษฐและ ขอบ อินทร  ประเสริฐกุล (2530, น. 5-6) สรุปรูป  จัยหรือ องค์  ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้  ของบุคคลคือ ลักษณะของสภาพการณ์  หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถมีอิทธิพลต่อการรับรู้  และศิริวรรณ เสรีรัตน์  และคณะ (2541: 73-74) ไตร  สรุปรูป  จัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้  ว  สถานการณ์  (Situation) เป  นสิ่งที่เรามองเห็นหรือเหตุการณ์  รอบ ๆ สภาพแวดล้อม  มที่อยู่  ภายนอก ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้  ป  จัยสถานการณ์  ที่ทำให้  เกิดการรับรู้  ประกอบ  วย เวลา สภาพงาน และสภาพสังคม

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นแบบเครือข่าย อยู่ในระดับต่ำที่สุด

ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางการดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของข้าราชการตำรวจภายในองค์การ ส่งเสริมให้มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน เปรียบเสมือนตั้งครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารเปรียบเสมือนพ่อแม่และพี่

ที่ต้องสอนงานแนะนำน้องหรือผู้ที่มาใหม่ และคอยดูแลช่วยเหลือน้องๆ ผู้ที่อ่อนอาวุโสกว่าก็จะให้ความเคารพนับถือและเกรงใจผู้ใหญ่

2.ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือมือกันในการทำงาน การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรกัน ยึดมั่นในการให้ความเป็นธรรม พยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานจนสำเร็จและเกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน

3.ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เน้นความสามัคคี เป็นพี่น้อง เพื่อสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยองค์การอาจจะจัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กัน เช่น การแข่งขันกีฬา การจัดสัมมนา เป็นต้น

#### 4. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยข้อจำกัดเรื่องเวลา ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลด้วยวิธีใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ในการวิจัยครั้งต่อไปควรจะมีวิธีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กันไป เพื่อให้ข้อมูลที่สมบูรณ์และมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยจะต้องเตรียมโครงสร้างคำถามให้พร้อมและครอบคลุมมุ่งเน้นประเด็นที่ต้องการศึกษา

2. ในการดำเนินการวิจัยโดยทั่วไปแล้ว ผู้วิจัยส่วนมากมักจะไม่สามารถศึกษาวิจัยจากประชากรทั้งหมด เนื่องจากประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องทำการสุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดค่าใช้จ่าย ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ดังนั้น การสุ่มตัวอย่างก็จำเป็นต้องเลือกวิธีที่เหมาะสมและควรมีการและควรมีการสอบวัดข้อมูลเพื่อให้ข้อมูลมีความผิดพลาดน้อยที่สุด

3. จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ปัจจัย ดังนั้นควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ เช่น ระดับชั้นยศ ลักษณะงานในความรับผิดชอบ

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กรีซ สืบสนธิ. (2538). *วัฒนธรรมและในพฤติกรรมการสื่อสารองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำนงค์ สมประสงค์. (2518). *หลักการปกครองของหัวหน้างาน*. กรุงเทพฯ: มิตรเจริญการพิมพ์.
- วันชัย มีชาติ. (2544). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: โครงการผลิตตำราและเอกสารการสอน.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2535). *วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย*. กรุงเทพฯ: เทคนิค19.
- วนิดา เสนีเศรษฐ, ชอบ อินทร์ประเสริฐกุล. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: อีรฟิล์มและไซเท็กซ์.

### ภาษาต่างประเทศ

- Daft L.Richard,(1999). *Leadership Theory and Practice*. New York:The Dryden Preaa.