



ลักษณะทางจิต ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรม  
การทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาล  
Psychological Characteristics, Ethical Leadership and Organizational Climate in  
Relation to Core-Value-Based Work Behaviors of the Metropolitan Police

สรธรรมศัจ เอี่ยมละออ<sup>1</sup> และ กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์<sup>2</sup>

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Sornthas Aemlaor<sup>1</sup> and Kangwan Yodwitsak<sup>2</sup>

Faculty of Commerce and Accountancy, Thammasat University

#### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาล และสร้างสมการในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาล กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจนครบาล สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 409 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยพหุคูณเชิง ด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ร้อยละ 66.8 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ = .513 (บรรยากาศองค์การ) + .381 (ความฉลาดทางจริยธรรม)

คำสำคัญ: 1) พฤติกรรมการทำงาน 2) ค่านิยมสร้างสรรค์ 3) ตำรวจนครบาล

#### Abstract

The propose of this research was to study the relationship of factors influencing core-value-based work behaviors of the metropolitan police and propose an equation to forecast core-value-based work behaviors of the metropolitan police. The sample chosen in this study included 409 metropolitan police in the metropolitan police division 1-9, Metropolitan Police Bureau. Inferential statistics used for data analysis included Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Pearson Correlation Coefficient and Enter Multiple Regression.

The results revealed that the forecasted factors of core-value-based work behaviors of the metropolitan police could significantly predict work behaviors at .05 statistical levels with 66.8 percentage. The equation of the finding was presented as follows:

Core-Value-Based work behaviors = .513 (Organization climate) +.381 (Moral intelligence).

**Keywords:** 1) Work behaviors 2) Core-value based work behaviors 3) Metropolitan police

<sup>1</sup> พันตำรวจตรี (Police Major)

Email: oran4258@gmail.com

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. (Ph.D. Assistant Professor)



## บทนำ (Introduction)

ท่ามกลางสภาพปัจจุบันที่กระแสเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองล้วนมีอิทธิพลจูงใจให้ข้าราชการ ตำรวจยกย่องในอำนาจและวัตถุสิ่งของมากกว่า คุณงามความดี ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีพฤติกรรม หุนหัน ใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ อันส่งผลต่อ ภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจ และวิกฤติศรัทธา ของประชาชนที่มีต่อข้าราชการตำรวจ สอดคล้องกับ Leechaianan (2013, p. 8) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ความ เชื่อมั่นของประชาชนในองค์การตำรวจและศาล" งานวิจัยนี้วิเคราะห์ความมั่นใจของประชาชนที่มีต่อ ตำรวจและศาลเชิงเปรียบเทียบจำนวน 36 ประเทศ ใน 6 ทวีป คือ อเมริกาเหนือและกลาง อเมริกาใต้ ยุโรป เอเชีย แอฟริกา และโอเชียเนีย ผลการ ศึกษาวิจัยได้กล่าวถึงความเชื่อมั่นของประชาชนไทย ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจประเทศไทย พบว่า ประชาชนไทยเชื่อมั่นในการทำงานของตำรวจอยู่ใน ระดับต่ำและเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ พบว่า อยู่ในลำดับที่ 27 จากทั้งหมด 36 ประเทศ

เช่นเดียวกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2557, หน้า 1) ที่ได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ด้านการบริหาร บุคลากรโดยมุ่งพัฒนาและเสริมสร้างให้ข้าราชการ ตำรวจเป็นตำรวจที่ปกป้องเทิดทูนและจงรักภักดี ต่อสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ยึดมั่นใน หลักธรรมาภิบาลและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และเป็นตำรวจที่ประชาชนเชื่อมั่น ศรัทธาและเป็น ที่พึ่งได้อย่างแท้จริง นับเป็นนโยบายที่มุ่งพัฒนา ข้าราชการตำรวจให้มีพฤติกรรมการทำงานที่สุจริต ประพฤติชอบ ยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ ซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่ตำรวจแสดงต่อประชาชน จัดเป็นรูปแบบหนึ่งในการสื่อสารกับประชาชนที่ แสดงออกทั้งทางกาย และทางวาจา หากพฤติกรรม การทำงานของข้าราชการตำรวจนั้นสอดคล้องกับ นโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้นก็จะทำให้ ภาพลักษณ์ของตำรวจต่อประชาชนเป็นไปในทาง สร้างสรรค์ ลดความขัดแย้งและความรุนแรงระหว่าง ตำรวจและประชาชน ทั้งนี้นโยบายดังกล่าว สอดคล้องกับหลักการปรับเปลี่ยนคุณธรรมและ ค่านิยมของข้าราชการที่เรียกว่าค่านิยมสร้างสรรค์ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548,

หน้า 18-29) ที่นำค่านิยมสู่พฤติกรรมการทำงาน ตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการซึ่งประกอบไปด้วย 1) การกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) การทำงาน ด้วยความซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ 3) การทำงาน อย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ 4) การให้บริการประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ 5) การทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน ทำงานให้เกิดผลดีแก่ส่วนรวม และใช้ ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่า ดังนั้น พฤติกรรม การทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์นั้นจึงนับเป็น พฤติกรรมที่เป็นแนวทางสำหรับข้าราชการตำรวจให้ ยืนหยัดเป็นตำรวจมืออาชีพ และเป็นที่พึ่งของ ประชาชน อันจะทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาและไว้วางใจ จะส่งผลให้ของข้าราชการตำรวจ และเป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติบรรลุ ผลสำเร็จ

จากนโยบายดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการพัฒนา ข้าราชการตำรวจในแง่พฤติกรรมการทำงานกำลังเป็น นโยบายสำคัญและมีความเร่งด่วน ผู้วิจัยในฐานะที่ เป็นข้าราชการตำรวจ และเป็นข้าราชการตำรวจที่ ต้องสนองนโยบายดังกล่าวให้บรรลุผลสำเร็จ จึงมี ความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ตามค่านิยมสร้างสรรค์ ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัย ที่ผ่านมาพบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ใน ข้าราชการ แต่การศึกษาเป็นเพียงการศึกษาในตัวแปร ระดับบุคคลเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงรูปแบบ การทำงานของข้าราชการตำรวจมีสิ่งแวดล้อมใน การทำงาน มาเกี่ยวข้องประกอบกับการทำงานที่ต้อง ทำงานเป็นทีมโดยมีผู้นำซึ่งเป็นคนสำคัญและเป็น ผู้ขับเคลื่อนการทำงาน หรือแม้แต่นโยบายในระดับ องค์การล้วนมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ของข้าราชการตำรวจทั้งสิ้น ทั้งนี้แนวคิดของ Daft และ Marcic (2007, pp. 139-141) ได้อธิบายกลุ่ม ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การว่า สามารถแบ่งได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ ปัจเจกบุคคล เชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โครงสร้างและ ระบบองค์การ โดยกลุ่มปัจจัยทั้งหมดนั้นมีความ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ผู้วิจัยได้ทบทวน วรรณกรรม และคัดเลือกตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงานมาศึกษา พบว่าการรับรู้ความสามารถ ในตนเอง ความฉลาดทางจริยธรรม ทักษะจิตวิทยา



เชิงบวก ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบรรยากาศ  
องค์การ อาจเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรม  
การทำงาน และอาจเป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรม  
การทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ  
ตำรวจได้ ซึ่งผลการศึกษานี้จะนำไปสู่การตอบคำถาม  
ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยอย่างมีคุณค่าและเกิด  
ประโยชน์ และยังเป็นแนวทางในการส่งเสริม  
พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของ  
ข้าราชการตำรวจ เพื่อการพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน  
ของข้าราชการตำรวจ ที่สอดคล้องกับนโยบายการบริ  
หารราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และนำไปสู่  
ความเข้าใจและแนวทางในการลดปัญหาความขัดแย้ง  
และความรุนแรงระหว่างประชาชนและตำรวจต่อไป

#### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Related Literature) พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์

จากสภาพปัญหาในปัจจุบัน สังคมได้ให้ความ  
สนใจกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งพบว่า  
มีการกล่าวถึงการทำงานของตำรวจในการใช้อำนาจ  
หน้าที่ในทางที่มีขอบข่ายกฎหมายอย่างกว้างขวาง  
อันส่งผลต่อภาพลักษณ์ในทางลบของข้าราชการ  
ตำรวจ และวิกฤตศรัทธาของประชาชนที่มีต่อ  
ข้าราชการตำรวจ ในปัจจุบันมีการนำแนวคิดของ  
ค่านิยมสร้างสรรค์มาเป็นคุณธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่  
ของรัฐ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงยึดถือปฏิบัติ หวังให้  
เกิดเป็นวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของภาครัฐ และ  
บังเกิดผลตามแนวทางของแผนปฏิรูประบบบริหาร  
ภาครัฐ ซึ่งจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและ  
ประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ  
พลเรือน, 254, หน้า 19-29) แนวคิดนี้ได้มีการกำหนด  
รูปแบบพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยม  
สร้างสรรค์ไว้ดังนี้ 1. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง  
ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง ชอบธรรม  
ไม่ทำผิดข้อบังคับ ระเบียบ และกฎหมาย รวมทั้ง  
กล้าต่อต้านคัดค้านสิ่งที่ไม่ถูกต้องแม้ผู้บังคับบัญชาจะ  
สั่งให้ทำ 2) เมื่อพบเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือ  
ผู้ใดกระทำความผิด กล้าร้องเรียนหรือแจ้งเหตุตั้งกล่าวต่อ  
ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง 3) กล้าลงโทษผู้กระทำความผิดในทุก  
กรณี และให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติดี ตามสมควร  
4) ปฏิบัติงานตามหลักวิชาการ และจรรยาบรรณ  
5) ไม่ยุ่งเกี่ยวกับผลประโยชน์ต่างๆ และคำนึงถึง

เกียรติศักดิ์และศักดิ์ศรีเสมอ 2. ซื่อสัตย์และมีความ  
รับผิดชอบ ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติหน้าที่เพื่อ  
ประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่คดโกง และไม่หลอกลวง  
2) ตรงต่อเวลาในการทำงานและการนัดหมาย 3) ไม่ทำ  
ให้ประโยชน์ส่วนรวมเสียหายเพราะเรื่องส่วนตัว  
4) ไม่ยุ่งเกี่ยวหรือแสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติ  
หน้าที่ราชการ 5) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ  
รับผิดชอบเมื่อทำพลาด และแก้ไขให้ดีขึ้น 3. โปร่งใส  
ตรวจสอบได้ ประกอบด้วย 1) มีขั้นตอน แผนงาน  
มอบหมายหน้าที่ที่ความรับผิดชอบชัดเจนและ  
ตรวจสอบได้ 2) เก็บหลักฐานหรือทำบันทึกไว้เพื่อง่าย  
แก่การตรวจสอบ 3) มีการตรวจสอบตนเอง โดยทำใน  
รูปของคณะกรรมการหรือคณะทำงาน 4) มีคำอธิบาย  
ที่สมเหตุสมผล กรณีไม่สามารถปฏิบัติหรืออนุญาต  
ตามคำขอได้ 5) เปิดเผยข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้องทราบ  
โดยถือว่าการเปิดเผยเป็นหลัก การปกปิดเป็น  
ข้อยกเว้น 4. ไม่เลือกปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การ  
ให้บริการอย่างเสมอภาคเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน  
2) การให้บริการตามลำดับ มาก่อนย่อมจะได้รับ  
บริการก่อน 3) อำนวยความสะดวกในมาตรฐาน  
เดียวกัน ไม่ปฏิบัติพิเศษกับผู้ใด 4) ให้บริการด้วย  
ความรวดเร็ว ท่วงถึง และเป็นธรรมปราศจากอคติ  
5) ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส และ  
รักษาผลประโยชน์ของผู้รับบริการ 5. มุ่งผลสัมฤทธิ์  
ของงาน ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติงานเสร็จทัน  
กำหนด บรรลุผลตามเป้าหมายและใช้ทรัพยากรคุ้มค่า  
2) สร้างความเข้าใจในเป้าหมายและเนื้อหาสาระของ  
งานให้ตรงกันในทุกฝ่าย 3) ทำงานอย่างรอบคอบ  
ไม่ประมาท รักษาผลประโยชน์ของหน่วยงานและ  
ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผล 4) การปฏิบัติงานโดยมุ่งบรรลุผลตาม  
เป้าหมาย และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของ  
พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ เพื่อเป็น  
ตัวแปรตามที่สำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาภาพลักษณ์  
และศรัทธาของประชาชนที่มีต่อข้าราชการตำรวจนคร  
บาล ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม  
การทำงาน และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัย  
ที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม  
สร้างสรรค์มี ดังนี้



### การรับรู้ความสามารถในตนเอง

พฤติกรรมของบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อม และปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น ความคิด ความรู้สึก ความคาดหวัง เป็นต้น ความเชื่อในความสามารถของตนจะกำหนดว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมแบบใด ในขณะเดียวกัน ปัจจัยภายในตัวบุคคลจะได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกและจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในทางกลับกัน ถ้าสภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป ก็จะทำให้พฤติกรรมถูกเปลี่ยนไปด้วยซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจัยทั้ง 3 จะมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกันอย่างเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน ทั้งนี้การรับรู้ความสามารถในตนเองนั้นพัฒนามาจากแหล่งที่มาที่เกี่ยวข้อง 4 มิติด้วยกัน ดังนี้ (Bandura, 1986, p. 41) 1) ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (enactive mastery experience) ว่าตนปฏิบัติได้สำเร็จ ความสำเร็จส่งผลให้เพิ่มการรับรู้ความสามารถในตนเองให้มากขึ้น บุคคลจึงมีความเชื่อว่าเขาจะมีความสามารถในการทำกิจกรรมหรือการทำงานได้สำเร็จอีก 2) ประสบการณ์จากการสังเกตการณ์ กระทำของตัวแบบ (vicarious experience) เป็นการที่บุคคลเรียนรู้โดยการสังเกตจากเหตุการณ์หรือจากประสบการณ์ของผู้อื่นและนำมาพิจารณากับความสามารถของตนเอง 3) การพูดชักจูงจากผู้อื่น (verbal persuasion) เป็นการถูกพูดชักจูงจากบุคคลอื่นเพื่อให้เชื่อว่ามีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำได้ เช่น การพูดให้กำลังใจ การชมเชย การยกย่อง เป็นต้น 4) สภาวะทางร่างกายและอารมณ์ (physiological and affective states) บุคคลต้องมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและอารมณ์จึงจะสามารถกระทำกิจกรรมหรือทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ สภาวะทางร่างกายและอารมณ์ จึงมีผลกระทบต่อรับรู้ความสามารถในตนเองทั้งในทางที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง เนื่องจากบุคคลจะใช้ข้อมูลทางร่างกายและอารมณ์มาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินความสามารถในตนเอง มีงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรการรับรู้ความสามารถในตนเอง ดังนีกีร์ดา พุ่มพงษ์ (2553) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน กับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองของลูกจ้าง

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .622 และการรับรู้ความสามารถในตนเอง มีอำนาจร่วมกันในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 55.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับจำเริญ ดวงงามยิ่ง (2554, หน้า 4-5) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง ความฉลาดทางจริยธรรม และพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้ความสามารถในตนเอง สามารถสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้ร้อยละ 46.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .681 สรุปได้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถในตนเองมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำการรับรู้ความสามารถในตนเองมาเป็นปัจจัยในการศึกษา

### ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ลูธานส์ (Luthans) ได้ให้ความสนใจและพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การเชิงบวก (Positive Organization Behavior) โดยได้ให้ความหมายว่า เป็นการออกแบบองค์การที่มุ่งความสำคัญต่อศักยภาพด้านบวกของพนักงาน โดยศึกษาและใช้ประโยชน์คุณลักษณะที่ดีและเป็นด้านบวกของมนุษย์ โดยที่คุณลักษณะดังกล่าวต้องสามารถวัดได้ (Measured) พัฒนาได้ (Developed) และจัดการอย่างมีประสิทธิภาพได้ (Effectively managed) และได้สรุปเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบของพฤติกรรมองค์การเชิงบวก (Effectively managed) และได้สรุปเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบของพฤติกรรมองค์การเชิงบวก (Luthans, 2007, pp. 698-699) ในปี 2007 ลูธานส์และคณะได้เสนอแนวคิด ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital หรือ PsyCap)



ซึ่งหมายถึง ลักษณะและสภาวะทางจิตใจทางบวกของบุคคล โดยประกอบไปด้วย 1) ความมั่นใจในตนเอง (Confidence) 2) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) 3) ความหวัง (Hope) และ 4) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) และเมื่อนำองค์ประกอบต่างๆ มารวมกันแล้วจะสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคคลได้ดีกว่าองค์ประกอบแต่ละตัว นอกจากนี้ ทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกยังมีลักษณะที่สามารถเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ (State-Like) ซึ่งเป็นลักษณะที่สามารถพัฒนาได้ โดยใช้การบริหาร จัดการ และจิตใจ (Luthans, Youssef and Avoloi, 2007, pp. 541-572) โดยแนวคิดนี้นำมาใช้ในการศึกษาเพื่อมองหา คุณลักษณะที่ดีและด้านบวกของมนุษย์ ที่มีผลต่อพฤติกรรมทางบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Luthans, Youssef and Avoloi, 2007, p.774) สำหรับการศึกษาที่ผ่านมา ก็พบว่า ทฤษฎีทางจิตวิทยามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน เช่น ญัฐวุฒิ อรินทร์ (2556, หน้า 99-117) ที่ศึกษาตัวแปรทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกในการทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง โดยส่งผ่านไปยังตัวแปรผลด้านสภาวะทางจิตและด้าน พฤติกรรม การปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข พบว่า ทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะสุขภาพจิตและ พฤติกรรม การปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้ โดยสรุปงานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งการศึกษานี้บุคลากรสาธารณสุขที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ มีความสอดคล้องในด้านของบริบทการทำงานของตำรวจนครบาลที่ต้องเผชิญในการปฏิบัติงานที่อาจมีสถานการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลง มีความไม่ปลอดภัยจากลักษณะการปฏิบัติงาน ดังนั้นตัวแปรนี้จึงที่ความน่าสนใจต่อการนำมาศึกษาเป็นอย่างมาก

#### ความฉลาดทางจริยธรรม

Lennick และ Kiel (2011, p. 21) กล่าวว่า ความฉลาดทางจริยธรรม (Moral intelligence) เป็นแนวทางใหม่เกี่ยวกับจริยธรรม และแตกต่างจากความฉลาดทางปัญญา (Emotional intelligence) และความฉลาดทางสติปัญญา (cognitive intelligence) ทั้งนี้ความฉลาดทางจริยธรรมเป็นพลังทางจิตที่เป็น

ตัวกำหนดแนวทางในการดำเนินชีวิตที่เรียกว่า “กฎทอง” (golden rule) โดยแนวคิดของ Lennick และ Kiel แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางจริยธรรมเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความซื่อสัตย์ (integrity) เมื่อผู้ใดทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ย่อมเป็นที่ยอมรับและเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง แต่ถ้าขาดความซื่อสัตย์สุจริตแล้วเท่ากับเป็นผู้ที่ขาดความฉลาดเช่นกัน 2) ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) บุคคลต้องมีความรับผิดชอบต่อกรกระทำและผลของการกระทำนั้นๆ ที่ตนเองได้ทำลงไป ซึ่งเป็นไปตามกฎของเหตุและผล (the law of cause and effect) 3) ด้านความเห็นอกเห็นใจ (compassion) เป็นการดูแลผู้อื่นซึ่งไม่ใช่เพียงการสื่อสารหรือการสร้างศรัทธา ยอมรับ แต่ต้องเป็นการสร้างบรรยากาศเพื่อให้บุคคลอื่นๆ ได้รับความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่แต่ละคนต้องการมากที่สุด 4) ด้านการให้อภัย (forgiveness) มี 2 รูปแบบ คือ การให้อภัยในความผิดพลาดของตนเองและการให้อภัยในความผิดพลาดของคนอื่น ซึ่งทั้งสองรูปแบบมีความคล้ายคลึงกัน และการให้อภัยที่ทำได้ยากก็คือการให้อภัยตนเอง โดยเฉพาะบุคคลที่มีบุคลิกภาพชอบความสมบูรณ์แบบ (Perfectionism) จะเป็นบุคคลที่ไม่ค่อยยอมให้อภัยตนเอง (Lennick and Kiel, 2011, pp. 128-129) มีการศึกษาของ จำเริญ ดวงงามยิ่ง (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง ความฉลาดทางจริยธรรม และพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ความฉลาดทางจริยธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์-การแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความฉลาดทางจริยธรรม สามารถสร้างสมการพยากรณ์ พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของ ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้ร้อยละ 46.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .68 จากผลการศึกษาสรุปได้ว่าความฉลาดทางจริยธรรมเป็นตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน และความสำเร็จในอาชีพ ทั้งนี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะทางจริยธรรม จากการทบทวนวรรณกรรม





และแนวคิดที่เกี่ยวข้องจึงเป็นไปได้ว่าความฉลาดทางจริยธรรมอาจมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์

### ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

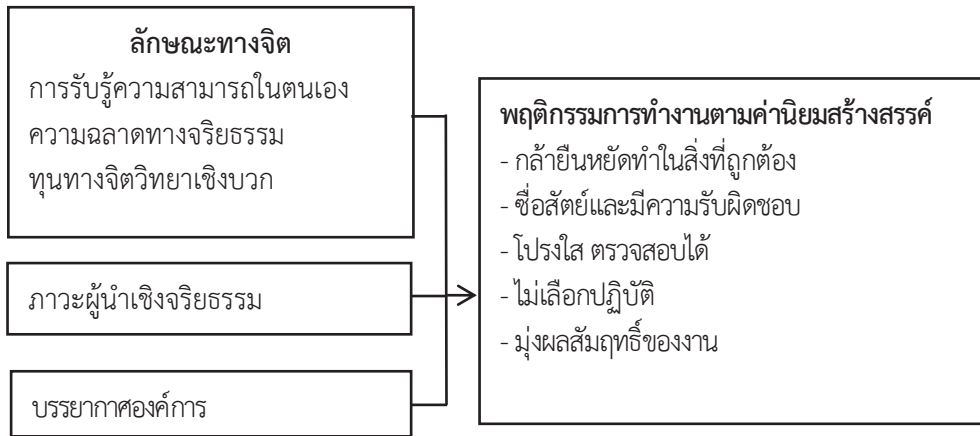
พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์นั้นมีความเกี่ยวข้องกับการมีศีลธรรม (moral) ในด้านความเชื่อ (beliefs) และมีจริยธรรม (ethical) ในด้านความประพฤติ (behavior) ในการศึกษาวิจัยจึงได้นำหลักการของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Principles of Ethical Leadership) ของนอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2010, pp. 430-437) ซึ่งมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ โดยนอร์ทเฮาส์ ได้เสนอ หลักการของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ประการ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ผู้นำที่ให้ความเคารพผู้อื่น (respect) 2) ผู้นำที่เห็นแก่ผลประโยชน์ของผู้อื่น (service) 3) ผู้นำที่มีความยุติธรรม (justice) 4) ผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ (honesty) และ 5) ผู้นำที่ใส่ใจในผลประโยชน์ของชุมชน (community) ทั้งนี้มีการศึกษาของ ชันนดา โชติแดง (2550) ได้การศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี โดยศึกษาเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 38.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ พิสมัย ทิพย์สมบูรณ์ (2552) ศึกษาภาวะผู้นำ สมรรถนะการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารไทยเครดิต เพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 และ .05 ตามลำดับ จากผลการศึกษาที่กล่าวมาแล้วนั้น แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอาจเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้

### บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจ โดยตรง ศิริวรรณ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยะลา พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน ของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยะลาได้ดีที่สุด นอกจากนี้ ยังพบว่า สมภพ บุญนาศักดิ์ (2556) ได้สนใจศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมให้บริการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระบบประกันสุขภาพถ้วน กรุงเทพมหานครพบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยทางจิตสังคมที่อธิบายพฤติกรรมการทำงานเช่นกัน ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวร่วมศึกษาโดยได้นำแนวคิดของ ลิทวิน และ สตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) และ สตริงเกอร์ (Stringer, 2001) เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับบริบทของอาชีพตำรวจ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความหมายและองค์ประกอบของตัวแปร ควบคู่กับบริบทของบรรยากาศงานในอาชีพตำรวจแล้ว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การทั้งหมด 9 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบต่องาน 3) การยอมรับและการให้รางวัล 4) ความเสี่ยงของงาน 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานงาน 8) ความขัดแย้ง และ 9) ความผูกพันต่อองค์การ

ดังนั้นการวิจัยนี้จึงได้นำปัจจัย มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives)

- 1) เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต ตัวแปรกลุ่มภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และตัวแปรกลุ่มบรรยากาศองค์การของข้าราชการตำรวจนครบาล
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต ตัวแปรกลุ่มภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตัวแปรกลุ่มบรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาล
- 3) เพื่อสร้างสมการที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาล

### วิธีการดำเนินวิจัย (Methods)

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจนครบาล กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 จำนวน 16,057 คน ที่ปฏิบัติงานเขตนครบาล มาแล้วอย่างน้อย 1 ปี คำนวณขนาดตัวอย่างจากด้วยสูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane (1967, p. 887) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 391 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างร้อยละ 20 เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายและไม่สมบูรณ์ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 470 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนข้าราชการตำรวจในแต่ละกองบังคับการ

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดกลุ่มตัวอย่างตนเองมีแบบสอบถามทั้งหมด 7 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในตนเอง พัฒนามาจากแนวคิดของแบนดูรา (Bandura, 1986) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พัฒนามาจากแนวคิดของโยเซฟและลูธานส์ (Youssef and Luthans, 2007) ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความฉลาดทางจริยธรรม พัฒนามาจากแนวคิดของเลนนิคและไค (Lennick and Keil, 2011) ส่วนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พัฒนามาจากแนวคิดของนอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2010) ส่วนที่ 6 แบบวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ พัฒนามาจากแนวคิดของลิทวิน และ สตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) ร่วมกับ สตริงเกอร์ (Stringer, 2001) ส่วนที่ 7 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ พัฒนามาจากแนวคิด ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548)

### 3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- 1) การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน วิเคราะห์ด้วยดัชนีความสอดคล้อง และนำไปปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
- 2) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) หลังทำการวิเคราะห์หาค่าประจักษ์นำแบบวัดไปทดสอบ



ความเที่ยงใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ดังนี้ แบบวัดการรับรู้ความสามารถในตนเอง เท่ากับ .914 แบบวัดความฉลาดทางจริยธรรม เท่ากับ .892 แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เท่ากับ .917 แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เท่ากับ .969 แบบวัดบรรยากาศองค์การ เท่ากับ .932 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ เท่ากับ .950

#### 4. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างแนะนำตัว ชี้แจงในการเข้าร่วมวิจัยให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัย พร้อมทั้งลงนามยินยอมและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงสิทธิ์ที่กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าร่วมการวิจัย หรือสามารถปฏิเสธที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ได้ โดยไม่มีผลต่อการประเมินผลปฏิบัติงานใดๆ สำหรับข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะไม่มีการเปิดเผยให้เกิดความเสียหายแก่กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย โดยผู้วิจัยเสนอการวิจัยในภาพรวมและนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น และผู้วิจัยจะทำลายเอกสารข้อมูลหลังจากจบกระบวนการวิจัยและตีพิมพ์ทันที

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ข้อมูลในการวิจัยประกอบด้วย 1) ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การอธิบายโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) ค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร มีนัยสำคัญหรือไม่ และเป็นไปในทิศทางใด วิเคราะห์ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(Pearson's Correlation coefficient) ศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาล วิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วย Enter method

#### ผลการศึกษา (Results)

การศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะทางจิต ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาลมีผลการศึกษาดังนี้

#### ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจนครบาล ที่สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ทั้งหมด 409 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35 มีอายุมากที่สุด 59 ปี น้อยที่สุด 20 ปี โดยเฉลี่ยมีอายุ 36.61 ปี กลุ่มตัวอย่างมีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.5 โดยมีอายุราชการมากที่สุด 41 ปี น้อยที่สุด 2 ปี มีอายุราชการเฉลี่ย 12.61 ปี มากกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 54.5 และกลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 74.1

#### ระดับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์

จากตาราง 1 พบว่าพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาลทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.79 ค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านไม่เลือกปฏิบัติ (Mean = 4.90) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มี (Mean = 4.69)





ตาราง 1 ระดับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์

พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์	Mean	SD	แปลผล
ด้านไม่เลือกปฏิบัติ	4.90	0.75	สูง
ด้านซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ	4.82	0.69	สูง
ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.80	0.71	สูง
ด้านโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.73	0.72	สูง
ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	4.69	0.75	สูง
พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมทุกด้าน	4.79	0.72	สูง

ตาราง 2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์

ปัจจัย	Mean	SD	แปลผล
ปัจจัยความฉลาดทางจริยธรรม	4.89	0.72	สูง
ปัจจัยการรับรู้ความสามารถในตนเอง	4.87	0.71	สูง
ปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	4.83	0.66	สูง
ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	4.74	0.80	สูง
ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	4.60	0.98	สูง

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิต ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาล

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	Y
X <sub>1</sub> การรับรู้ความสามารถในตนเอง	1					
X <sub>2</sub> ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	.732**	1				
X <sub>3</sub> ความฉลาดทางจริยธรรม	.711**	.801**	1			
X <sub>4</sub> ผู้นำเชิงจริยธรรม	.559**	.551**	.610**	1		
X <sub>5</sub> บรรยากาศองค์การ	.658**	.549**	.594**	.853**	1	
Y พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์	.683**	.651**	.728**	.631**	.729**	1

หมายเหตุ \*p-value < .05 \*\* p-value < .01

### ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์

จากตาราง 2 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ทุกปัจจัยอยู่ในระดับสูง โดย ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในปัจจัยความฉลาดทางจริยธรรม (Mean = 4.89) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (Mean = 4.60)

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิต ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาล

จากตาราง 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิต ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาล พบว่า ทุกปัจจัยได้แก่ การรับรู้ความสามารถในตนเอง ( $r=.683^{**}$ ) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก( $r=.651^{**}$ ) ความฉลาดทางจริยธรรม( $r=.728^{**}$ ) ผู้นำเชิงจริยธรรม ( $r=.631^{**}$ ) และบรรยากาศองค์การ( $r=.729^{**}$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาลในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



### ตัวแปรพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม สร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาล

จากการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์พฤติกรรม  
การทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ  
ตำรวจนครบาล พบว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมดสามารถ  
ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม  
สร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาลได้ร้อยละ  
66.8 (Adjust R<sup>2</sup> = .668) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
(p < .01) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรม

การทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ  
ตำรวจนครบาล คือ บรรยากาศองค์การ ( $\beta = .513$ ,  
p < .000) และตัวแปรความฉลาดทางจริยธรรม  
( $\beta = .381$ , p < .000) ดังแสดงในตาราง 4 และ  
สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ =  
.513 (บรรยากาศองค์การ) + .381 (ความฉลาดทาง  
จริยธรรม)

ตาราง 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงตัวแปรพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์  
ของข้าราชการตำรวจนครบาลด้วยการถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธี Enter Method (N = 149)

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	$\beta$	T	P-value
(Constant)	.784	.257		3.056	.003
การรับรู้ความสามารถในตนเอง	.097	.077	.102	1.258	.210
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	.062	.088	.061	.706	.481
ความฉลาดทางจริยธรรม	.356	.081	.381	4.391	<.000
ผู้นำเชิงจริยธรรม	-.089	.065	-.130	-	.176
บรรยากาศองค์การ	.432	.085	.513	5.088	<.000
R = .824 R <sup>2</sup> = .679 Adjust R <sup>2</sup> = .668					

หมายเหตุ b = unstandardized beta coefficient,  $\beta$  = standardized beta coefficient

### อภิปรายผลการศึกษา (Discussion)

#### ปัจจัยความฉลาดทางจริยธรรม

ความฉลาดทางจริยธรรมเป็นตัวแปรที่ร่วม  
พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์  
ของข้าราชการตำรวจนครบาล สอดคล้องกับ  
การศึกษาของ จำเริญ ดวงงามยิ่ง (2554) ที่พบว่า  
ความฉลาดด้านจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ  
พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของ  
ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และสามารถ  
สร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตาม  
ค่านิยมสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 46.3 เช่นเดียวกับการ  
ศึกษาของ พรทิพย์ นาคพงษ์พันธ์ (2551)  
ความฉลาดทางจริยธรรมมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ  
พนักงานที่มีระดับความฉลาดทางจริยธรรมต่างกัน  
กันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน โดยพนักงาน  
ที่มีความฉลาดทางจริยธรรมสูงจะมีความสำเร็จใน  
อาชีพสูงกว่าพนักงานที่มีความฉลาดทางจริยธรรมต่ำ

และยังมีผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและ  
ฟื้นฝ่าอุปสรรค คือ พนักงานที่มีระดับความสามารถ  
ในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน  
จะมีความฉลาดทางจริยธรรมแตกต่างกัน โดย  
พนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและ  
ฟื้นฝ่าอุปสรรคสูงจะมีความฉลาดทางจริยธรรมสูงกว่า  
พนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและ  
ฟื้นฝ่าอุปสรรคต่ำ

จากผลการศึกษาที่เกิดขึ้น สามารถอธิบายได้ว่า  
การที่บุคคลจะตัดสินใจทางจริยธรรมในเรื่องใดนั้น  
ต้องมีหลักการและแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมาย  
ของตนเอง โดยหลักการที่ใช้ในการตัดสินใจกระทำ  
การใดๆ นั้นอยู่ภายใต้จริยธรรม และจะสามารถรักษา  
จุดยืนในการดำรงชีวิต (living in alignment) ได้ โดย  
แนวคิดของ Lennick และ Kiel แบ่งองค์ประกอบ  
ของความฉลาดทางจริยธรรมเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้าน  
ความซื่อสัตย์ (integrity) 2) ด้านความรับผิดชอบ



(responsibility) 3) ด้านความเห็นอกเห็นใจ (compassion) และ 4) ด้านการให้อภัย (forgiveness) (Lennick and Kiel, 2005, p. 38) โดยองค์ประกอบของความฉลาดทางจริยธรรมเป็น 4 ด้าน สอดคล้องกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ จึงสรุปได้ว่าความฉลาดทางจริยธรรมทั้ง 4 ด้าน นับเป็นหลักการ ความคิด ความเชื่อ ซึ่งเป็นเข็มทิศทางจริยธรรม ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีเป้าหมายและพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ สอดคล้องกับเข็มทิศทางจริยธรรม

### ปัจจัยบรรยากาศองค์การ

ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การ ของข้าราชการตำรวจนครบาล เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ สอดคล้องกับการศึกษาของ ทรอง ศิริวรรณ (2550) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยะลาโดยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยะลาได้ดีที่สุด อาจอธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรทางจิตสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งพฤติกรรมการทำงานก็เป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่ง โดยตัวแปรบรรยากาศองค์การนี้ประกอบไปด้วย 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบต่องาน 3) การยอมรับและการให้รางวัล 4) ความเสี่ยงของงาน 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานงาน 8) ความขัดแย้ง และ 9) ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดนี้ อาจอธิบายได้ดังนี้

บรรยากาศองค์การที่มีความผูกพันกับองค์การสามารถทำให้ข้าราชการตำรวจ มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รู้สึกถึงการเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าต่อทีมงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ มีพฤติกรรมทำงานอย่างมีทุ่มเท มีความพยายามในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ (Stringer, 2001) การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ตึงเครียดก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ กล่าวคือเมื่อมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ดี พนักงานย่อมมีพฤติกรรมการทำงาน

ทำงานที่ดีด้วย (สุวรรณธนา สิทธิธรรม, 2553) ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและคงไว้ซึ่งบรรยากาศองค์การด้านความผูกพันกับองค์การ อันจะเป็นผลให้ข้าราชการตำรวจนครบาลมีความรักและหวงแหนในเกียรติยศ และศักดิ์ศรี มีความรู้สึภาคภูมิใจ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ

บรรยากาศองค์การที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ถึงระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและตำแหน่งต่างๆ ได้แก่หน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งงาน การบริหารและวางแผนงานต่างๆ การกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ที่แสดงขอบข่ายและภารกิจของผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

สำหรับบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น ความขัดแย้งและการสนับสนุน การยอมรับและการให้รางวัล การศึกษาของ ทรอง ศิริวรรณ (2550) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยะลาได้ร้อยละ 30.3 โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยะลาได้ดีที่สุดสามารถอธิบายได้ว่าบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีของการมีเพื่อน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศที่ห้อมล้อมด้วยมิตรภาพ มีการได้รับการช่วยเหลือทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (Litwin and Stringer, 1968, pp. 81-82) ดังนั้นผู้บริหารในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

บรรยากาศองค์การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน ทรอง ศิริวรรณ (2550) พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยะลา และการศึกษาของ



ของขวัญ ปาละกุล (2550) พบว่าการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานเป็นตัวแปรที่ร่วมกับการรับรู้ขวัญและกำลังใจในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน ของตำรวจจราจร อธิบายได้ว่าเมื่อข้าราชการตำรวจนครบาล มีการรับรู้เกี่ยวกับเสี่ยงในการทำงาน และความท้าทายของงาน รวมทั้งมีการประเมินความเสี่ยงในการทำงานในระดับที่สามารถยอมรับได้ และการมีระบบที่ดีในการช่วยป้องกันความเสี่ยงจากการทำงาน โดยมีมาตรการป้องกันความเสี่ยงต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสม นอกจากนี้ลักษณะของการทำงานที่มีความเสี่ยง ข้าราชการตำรวจนั้นได้รับการปลูกฝังตั้งแต่เริ่มเข้าสู่อาชีพตำรวจว่าเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงและได้รับการปลูกฝังถึงหน้าที่ที่จะต้องรับใช้ประชาชน ดังนั้นการทำงานท่ามกลางสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องมีการสร้างระบบที่ดี มีการป้องกันและลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้น เพื่อส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติงานได้อย่างดีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

##### ข้อเสนอแนะในเชิงบริหาร

ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาล เพื่อสนองต่อนโยบายการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในด้านการบริหารงานบุคคล และพัฒนาข้าราชการตำรวจนครบาลให้มีความเป็นตำรวจมืออาชีพเพื่อสร้างความผาสุกให้ประชาชน พร้อมทั้งจะรักษาความสงบสุขของบ้านเมือง ช่วยเหลือและปกป้องประชาชนจะอาชญากรรมต่างๆ ในสังคม ซึ่งผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยที่ร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาลคือ บรรยากาศองค์การ และความฉลาดทางจริยธรรม ดังนั้น ในเชิงการบริหารผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรดำเนินนโยบายโดยเน้นหนักและให้ความสำคัญกับที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ คือ เน้นการสร้างบรรยากาศองค์การให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ การปรับโครงสร้าง ระบบ และมาตรฐานงาน

รวมทั้งในด้านระเบียบแบบแผนและข้อบังคับในการทำงานให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานของข้าราชการตำรวจ การจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากการทำงาน สร้างบรรยากาศองค์การให้เกิดความอบอุ่น การสนับสนุนให้การช่วยเหลือกัน นอกจากนี้ต้องเน้นการสร้างข้าราชการตำรวจให้มีความฉลาดทางจริยธรรม เพื่อเป็นการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เป็นข้าราชการตำรวจที่ดีพร้อมช่วยเหลือและให้บริการประชาชน และมีพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น

##### ประโยชน์ที่ได้รับเชิงวิชาการ

จากการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยบางประการที่นำมาเป็นตัวแปรอิสระที่น่าสนใจ ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถในตนเอง ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ แต่ไม่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของตำรวจนครบาลได้ ซึ่งขัดแย้งต่อแนวคิดทฤษฎีของแบนดูรา (Bandura, 1986) ในเรื่องปัจจัยการรับรู้ความสามารถในตนเอง นอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2010) ในเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และ ลูธานส์ (Luthans, 2007) ในเรื่องทุนจิตวิทยาเชิงบวก

##### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

(Suggestions for future research)

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเพียงกลุ่มข้าราชการตำรวจนครบาล แต่ในเรื่องพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าวในข้าราชการตำรวจทั้งหมด และสามารถข้าราชการอื่นด้วย จึงควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาไปยังหน่วยงานตำรวจหน่วยงานอื่นและขยายไปยังข้าราชการอื่น เพื่อยืนยันและเปรียบเทียบปัจจัยต่างๆ ที่สามารถนำมาพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้ และเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานให้กว้างยิ่งขึ้น และยังเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในอนาคตต่อไป



## บรรณานุกรม (Bibliography)

- กิตดา พุ่มพวงษ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง คุณลักษณะงานความพึงพอใจในงาน กับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง วท.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ขจรขวัญ ปาละกุล. (2550). การรับรู้ความเสี่ยงและขวัญในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจนครบาล 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- จำเริญ ดวงงามยิ่ง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจริยธรรม และพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- ชนันดา โชติแดง. (2550). ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ
- ณัฐวุฒิ อรินทร์ และคณะ. (2556). การทำหน้าที่ตัวแปรคั่นกลางของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 19(1), 99-117.
- ตรอง ศิริวรรณ. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พรทิพย์ นาคพงษ์พันธ์. (2551). ความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สมภพ บุญนาศักดิ์. (2556). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำให้บริการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). นนทบุรี: กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ..
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2557). นโยบายการบริหารราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ.
- สุวรรณธิดา สิทธิธรรม. (2553). ศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท คาวาซุมิ ลาบอราทอรี(ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- Bandura, A. (1986). *Social learning theory*. Englewood. Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Daft, R. and Marcic, D. (2007). *Management: The new workplace*. New York: Thomson Southwestern.
- Leechaianan, Y. (2013). *Public Confidence in the Police and Courts: A Cross-National Analysis*. Germany: Scholars' Press.
- Lennick, D. and Kiel, F. (2005). *Moral Intelligence: Enhancing Business Performance and Leadership success*. Upper Saddle River NJ: Prentice Education Wharton School Publishing.
- Lennick, D. and Kiel, F. (2011). *Moral Intelligence 2.0: Enhancing Business Performance and Leadership success in turbulent times*. Upper Saddle River NJ: Prentice Hall.
- Litwin, G.H. and Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University.





- Luthans, F., Youssef, C. M., and Avoloi, B. J. (2007). **Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge**. Oxford, England: Oxford University press.
- Northouse, P. G. (2010). **Leadership: Theory and practice**. (5<sup>th</sup>ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Stringer, R.A. (2001). **Leadership and Organizational Climate**. New Jersey: Prentice Hall.
- Yamane, T. (1967). **Statistics, an Introductory Analysis**. (2<sup>nd</sup>ed.). New York: Harper and Row.
- Youssef, CM. and Luthan, F. (2007). Positive Organization Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. **Journal of Management**. 33(5), 774-800.

### Translated Thai References

- Chananda Choddang. (2007). **Leadership, Organizational Commitment and Working Behavior of Administrators Ratchaburi Educational Service Area Office**. Master Thesis, M.S., Kasetsart University, Bangkok.
- Jamrern Duangngamyng. (2011). **The Relationships Between Self-Efficacy, Moral Quotients and Creative Values Behavior of Civil Service Employees at the Department of Medical Sciences**. Master Thesis, M.A., Ramkhamhaeng University, Bangkok.
- Kirada PumPhong. (2008). **Relationships between perceived self-efficacy, joy characteristic, joy satisfaction and job performance of employees in Faculty of Agriculture**. Master Thesis, M.A., Chiang Mai University, Chiang Mai.
- Khajongkwan Palakool. (2007). **Risk Perception and Morale with Working Behavior of Traffic Police in Metropolitan Police Division 1**. Master Thesis, M.A., King Mongkut's University of Technology North, Bangkok.
- Nuttawut Arin. (2013). Function of Psychological Capital as a Mediator Affecting Psychological Outcomes and Work Performance among Public Health Officer in Southern Border Provinces. **Journal of Behavioral Science**. 19(1), 99-117.
- Office of the Civil Service Commission. (2005). **The Code of Professional Ethics for Civil Servants**. (7<sup>th</sup> Edition). Nonthaburi Province: Bureau of the secretariat of the OCSC.
- Porntip Nagapongpan. (2008). **Affect of Moral Quotient, Creativity Quotient and Adversity Quotient on Career Success: a Case Study of a Private Company**. Master thesis, M.A., Thammasat University, Bangkok.
- Royal Thai Police. (2014). **Royal Thai Police Policy and Public Administration Annual 2014**. Bangkok: Police Printing.
- Sittithum, S. (2010). **The Relationship Pattern between Organization Climate and Working Behavior of Employee of Kawasumi Laboratories (Thailand) CO., LTD.**. Master of M.Econ., Nakhon ratchasima Rajabhat University, Nakhon ratchasima
- Sompom Boonnasak. (2012) **Psycho-Social Factors Related to Service Behavior in Health Promotion of Officer Working in the Universal Coverage Health Security System in Bangkok**. Master thesis. M.S., Srinakharinwirot University, Bangkok.
- Trong Siriwan. (2007). **Factors Affecting Work Behaviors of Yala Provincial Police**. Master thesis, M.A., Kasetsart University, Bangkok.