

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีและสังคมองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ต้องพัฒนา คือการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เพราะไม่ว่าองค์กรจะมีลักษณะอย่างไร แต่หัวใจสำคัญของการผลิตสินค้าหรือบริการอย่างมีคุณภาพคือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นทำงาน ดังนั้นบุคคลากรจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับ นโยบาย แนวทางการบริหารขององค์กรได้เป็นอย่างดี แต่การพัฒนาคนเพียงแค่ว่า ความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงานยังไม่เพียงพอ ควรพัฒนาทางด้านจิตใจ ให้มีคุณธรรม จริยธรรมควบคู่ไปด้วยเพราะคนที่มีจริยธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิตคือคนที่มีการแสดงออกทางกาย วาจา และจิตใจ ที่ดีงามและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้อื่นและตนเอง หากผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นเป็นผู้ที่ขาดจริยธรรม จะก่อให้เกิดปัญหาต่างๆมากมาย โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ที่รับผิดชอบในการบังคับใช้กฎหมายแก่ผู้คนในสังคม ดังเช่น ตำรวจ

เกียรติพงษ์ มีเพียร (2545, น.73) ได้กล่าวว่า ด้วยความที่ตำรวจมีหน้าที่ปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมง มีพื้นที่ความรับผิดชอบกว้างขวาง และยิ่งสังคมมีการขยายขนาดมากเท่าไร ขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ตำรวจต้องบริการประชาชน ทั้งในงานที่เกี่ยวข้องอาชญากรรม และไม่เกี่ยวกับอาชญากรรม พร้อมทั้งเป็นผู้ที่บังคับใช้กฎหมายเพื่อให้บุคคลเป็นไปตามกฎระเบียบของสังคมดังนั้นบุคคลในสังคมจึงคาดหวังบทบาทของตำรวจไว้ว่าจะเป็นผู้ที่มีความสามารถ และมีความประพฤติที่ดีพอจะให้ความยุติธรรมแก่เขาได้ จริยธรรมจึงเป็นส่วนสำคัญของอาชีพตำรวจ ดังนั้นกรมตำรวจ จึงได้กำหนดโครงสร้างจริยธรรมตำรวจขึ้นในปี พ.ศ. 2525 ซึ่งจริยธรรมตำรวจคือ หลักที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและการบังคับใช้กฎหมาย ประกอบด้วย คุณธรรมตำรวจ ค่านิยมตำรวจ อุดมคติตำรวจ หลักการสำหรับอาชีพและข้อปฏิบัติสำหรับอาชีพตำรวจ (ลำดวล ศรีมณี, 2539, น.92)

จริยธรรมในการทำงานตามที่ ญัฐวรรณ เทพพิทักษ์ (2544,น.1) กล่าวไว้ว่าเป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่งในองค์กร เพราะถ้าหากองค์กรใดมีปัญหาคารขาดจริยธรรมของพนักงานในองค์กร

เช่น ด้านความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเชื่อถือได้ ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรโดยรวมทั้งในเรื่องของงบประมาณที่สูงเกินไป ความน่าเชื่อถือต่อ ภาพลักษณ์ในองค์กร ผลเสียต่อพนักงานที่ทำงานดี ได้แก่ ขาดขวัญกำลังใจ ขาดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนางาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง ขาดงานบ่อย เป็นต้น

เจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำหน้าที่ป้องกันปราบปราม สืบสวน สอบสวน ผู้ที่กระทำผิดและความเสียหาย ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ดังนั้นถ้าหากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความไม่ซื่อสัตย์ ไม่มีความยุติธรรม หรือ จริยธรรมในการทำงานนอกจากจะไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร หรือหน้าที่หลักของ หน่วยงาน ในการดำเนินคดีผู้ที่กระทำผิดจริง อาจก่อให้เกิดความเสียหายในระดับประเทศ เพราะผู้ที่ กระทำผิดคือผู้ที่ทำความเสียหายให้แก่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นสมบัติของประเทศ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีจริยธรรมในการทำงานจึงมีความสำคัญกับหน่วยงานนี้

จากการศึกษาของ ชีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2542) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของ จริยธรรมไว้ดังนี้ คือ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม การคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม การสร้าง ไมตรีและความสัมพันธ์อันดี ซึ่งหมายถึงผู้ที่มีพฤติกรรมจริยธรรมจะเป็นผู้ที่ สามารถควบคุม ตนเอง ประเมินการกระทำของตนเองให้เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ เสมอภาค ยุติธรรม ความเมตตา กรุณา และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม นอกจากนี้ยังศึกษาด้วยว่าอารมณ์มีอิทธิพลต่อความคิด การกระทำ ร่างกาย จิตใจ และความสัมพันธ์กับผู้อื่น จึงพบว่าเขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับจริยธรรม หากในชีวิตประจำวันและในการทำงาน ผู้ที่มีความสามารถในการควบคุม อารมณ์ได้เหมาะสม จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่ดี ขณะเดียวกันผู้ที่มีจริยธรรมในการทำงาน จะเป็นผู้ ที่มีสำนึกในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้อย่างเป็นระเบียบ มีเหตุผล (ชีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์และจิตติมา สิริโสภา,2545)

เขาวนอารมณ์ หรือ EQ (Emotional Quotient) หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ ของบุคคลในการตระหนักรู้ ถึงความรู้สึกอารมณ์ของตนเอง และเข้าถึงจิตใจผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ทั้งยังสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง แสดงพฤติกรรมออกมาได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่เกิด ความเครียดหรือความคับข้องใจ มีความสุขในการดำเนินชีวิตสามารถรักษาสัมพันธภาพกับบุคคล อื่นได้ด้วยการจัดการกับตนเองให้สามารถเผชิญความคับข้องใจได้อย่างมั่นคง ซึ่งเราจะมีวุฒิภาวะ

ทางอารมณ์ได้ ประกอบด้วยคุณสมบัตินี้ คือ การรู้จักเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จักเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ให้เป็นไปในทางที่ส่งเสริมให้เกิดความสงบสุขและความสำเร็จในชีวิต (Goleman, 1999)

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542) ได้ศึกษาพบว่า งานบางประเภทที่ต้องมีการพบปะผู้คนมาก ลักษณะงานไม่มีแนวปฏิบัติหรือโครงสร้างตายตัวมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ผู้ที่สามารถปฏิบัติงานเช่นนี้ได้อย่างมีความสุขต้องเป็นผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์สูง ส่วนผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์ต่ำจะทำงานดังกล่าวอย่างคับข้องใจและหงุดหงิดบ่อย และยังพบอีกด้วยว่างานที่ต้องอาศัยผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์สูงอาชีพหนึ่งคือ อาชีพตำรวจ ดังนั้นอาชีพตำรวจน่าจะเป็นผู้ที่ต้องมีเชาวน์อารมณ์สูงจึงน่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์สูงจะเป็นผู้ที่ รู้จักตนเอง มีความเข้าใจผู้อื่น มุ่งมั่นที่จนทำงานได้สำเร็จ มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการปรับตัว และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า นอกจากนี้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจล้วนเกี่ยวข้องกับหรือมีความสัมพันธ์กับประชาชนโดยตลอดเวลา บางครั้งต้องตัดสินใจหรือใช้ดุลพินิจอยู่ท่ามกลางความขัดแย้ง จึงง่ายต่อการถูกวิพากษ์วิจารณ์หรือจับตามอง จากประชาชนหรือสังคม ดังนั้นตำรวจ ต้องเป็นผู้ที่มีการควบคุมจิตใจ มีความสามารถในการจัดการอารมณ์และความรู้สึก

นอกจากเชาวน์อารมณ์แล้ว ยังพบด้วยว่าพฤติกรรมจริยธรรมนั้นเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของบุคคล โดยการตัดสินใจเกิดขึ้นได้เพราะองค์ประกอบของบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยบุคลิกภาพ ค่านิยม หลักจริยธรรม ประสบการณ์ เพศ และจริยธรรมยังสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในกระบวนการตัดสินใจด้วย (Kreither and Kinicki, 1997, p.79) ซึ่งสุภาพร พิศาลบุตร (2544) ได้อธิบายว่า การวิเคราะห์คุณค่าความผิดถูกชีวิต จนกลายเป็นแนวทางให้ยึดถือปฏิบัติ เกิดจากการเรียนรู้จากระบบ สังคม ค่านิยม ดังนั้นค่านิยมหมายถึงสิ่งที่บุคคลเห็นว่าสำคัญและใช้เป็นจุดมุ่งหมายของชีวิตที่จะยึดถือปฏิบัติ ในการดำเนินชีวิตภายในสังคม (Rokeach, 1997)

ซึ่งค่านิยมเป็นตัวกำหนดแนวทางการประพฤติปฏิบัติ ว่าเขาควรจะทำปฏิบัติตัวอย่างไร และได้รับการปฏิบัติอย่างไรในการทำงาน และการที่ค่านิยมนั้นประกอบไปด้วย ความรู้ความเชื่อ และความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นลักษณะของการประเมินค่า ซึ่งการประเมินค่าถึงสิ่งที่ควรกระทำ เป็นพื้นฐานของจริยธรรมในการทำงาน (สิริอร วิชชาวุธ, 2544) นอกจากนี้ เพ็ญแข ประจวบปัจฉนิก (2525) ได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมและค่านิยมไว้ว่า จริยธรรมเปรียบเหมือนเครื่องควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในขณะที่ค่านิยมเปรียบเหมือนเครื่องชี้ทิศทางพฤติกรรมและผลักดันให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนาของหลักจริยธรรมนั้นๆ ดังนั้นค่านิยมในการ

ทำงานน่าจะมีความสัมพันธ์กับจริยธรรมเช่นเดียวกัน ดังนั้นถ้าเป็นจริยธรรมในการทำงานจึงน่าจะมีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานเช่นเดียวกันเชาวันอารมณ

สุนทรี โคมิน และสนิท สมัครการ (2522) ได้กล่าวไว้ว่าค่านิยมมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ในฐานะที่เป็นตัวตัดสินใจ ตัวกำหนด ตัวนำ หรือผลักดันให้พฤติกรรมมีความโน้มเอียงไปทางใดทางหนึ่ง และนอกจากนี้ยังกล่าวอีกด้วยว่า ค่านิยมมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรมที่แสดงออกหรือยังไม่แสดงออก กล่าวคือ การมีค่านิยมสามารถเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมได้ ดังนั้นการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติหน้าที่ใดได้นั้น ต้องเห็นว่าพฤติกรรมนั้นเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม ที่คนส่วนใหญ่ยอมรับและประพฤติตาม การที่บุคคลนั้นจะพิจารณาถึงพฤติกรรมนั้นและเห็นพ้องว่าเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่เหมาะสมมีคุณค่าหรือไม่ ก็คือค่านิยม ดังนั้นค่านิยมในการทำงานของตำรวจจึงเป็นความเชื่อ หรือพฤติกรรมที่สำคัญในการทำงานและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสิ่งที่องค์การหรือหน่วยงานต้องการให้มี

ดังนั้นค่านิยม จึงทำหน้าที่กระตุ้น จูงใจคนให้ทำได้ตามจุดหมายที่ต้องการ เพราะค่านิยมจะแสดงถึงเป้าหมายความต้องการของเป้าหมายได้ ค่านิยมทำให้เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่นและสังคม ทำหน้าที่ในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นในสังคมได้ (นาตยา ปิลันธนานนท์, 2527) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ามีความสอดคล้องกับลักษณะผู้ที่มีเชาวันอารมณสูง ตามที่ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2542, น.16) กล่าวว่า บุคคลที่มีเชาวันอารมณสูงจะเป็นบุคคลที่รู้จักและเข้าใจ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง สามารถควบคุมจัดการและแสดงอารมณได้อย่างเหมาะสม มีแรงบันดาลใจที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมาย สามารถอดทนอดกลั้นต่อสภาพต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถเผชิญต่อสภาพแวดล้อมต่างๆที่ก่อให้เกิดความเครียดได้อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่น ไม่ยึดมั่นถือมั่นจนปรับตัวไม่ได้ มีความคิดริเริ่มมีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีค่านิยมและผู้ที่มีเชาวันอารมณ จะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย เป็นบุคคลที่ผู้อื่นได้รับการยอมรับ ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า เชาวันอารมณมีส่วนช่วยให้บุคคลคนนั้นปฏิบัติได้ตามค่านิยม

การวิจัยในครั้งนี้จึงต้องการหาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงาน กับเชาวันอารมณและค่านิยมในการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจของกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมและเป็นแรงจูงใจ ในการมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมในการทำงาน เป็นเจ้าหน้าที่ที่มีเชาวันอารมณในเกณฑ์ดี นอกจากนี้ยังนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารภายในหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. เพื่อศึกษาระดับเชาวน์อารมณ์เจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. เพื่อศึกษาระดับค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7. เพื่อศึกษาเชาวน์อารมณ์กับค่านิยมในการทำงาน ที่สามารถทำนายจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 450 นาย โดยมุ่งศึกษา

1. องค์ประกอบเชาวน์อารมณ์ พัฒนาขึ้นตามแนวคิดและองค์ประกอบเชาวน์อารมณ์ของโกลแมน (GoleMan, 1995) ประกอบไปด้วย 5 ด้านหลัก การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น การสร้างแรงจูงใจ การรักษาสัมพันธ์ไมตรีกับผู้อื่น
2. ค่านิยมในการทำงานพัฒนาขึ้น ตามแนวคิดและองค์ประกอบของซูเปอร์ (Super, 1970) จากทั้งหมด 15 ด้าน แต่เลือกศึกษาค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำรวจ 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริการสังคม ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน ด้านสัมฤทธิ์ผล

3. จริยธรรมในการทำงาน ที่สร้างขึ้นตามแนวคิด โครงสร้างจริยธรรมตำรวจของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยแบ่งจริยธรรมในการทำงานของตำรวจออกเป็น 4 ด้านคือ ความซื่อตรง ความยุติธรรม ความอดทน ความเสียสละ

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. องค์ประกอบเชาวน์อารมณ์ พัฒนาขึ้นตามแนวคิดและองค์ประกอบของเชาวน์ อารมณ์ของ โกลแมน (Goleman, 1995) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบทางอารมณ์ออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

ด้านที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)

ด้านที่ 2 การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation)

ด้านที่ 3 การจูงใจตนเอง (Self-Motivation)

ด้านที่ 4 ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)

ด้านที่ 5 ทักษะทางสังคม (Social Skills)

2. ค่านิยมในการทำงานตามแนวคิดและองค์ประกอบของ ซูเปอร์ (Super,1970) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน

ด้านที่ 1 ด้านการบริการสังคม

ด้านที่ 2 ด้านความมีศักดิ์ศรี

ด้านที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน

ด้านที่ 4 ด้านสัมฤทธิ์ผล

3. จริยธรรมในการทำงาน ของตำรวจ ตามแนวคิดของโครงสร้างจริยธรรมในการ ทำงานของตำรวจ

ด้านที่ 1 ความซื่อตรง

ด้านที่ 2 ความยุติธรรม

ด้านที่ 3 ความอดทน

ด้านที่ 4 ความเสียสละ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึง เซาว์นอารมณ์ ค่านิยมในการทำงานและจริยธรรมในการทำงาน
2. เพื่อทราบถึง เซาว์นอารมณ์ ค่านิยมในการทำงานและจริยธรรมในการทำงาน
3. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่าง เซาว์นอารมณ์กับจริยธรรมในการทำงานในแต่ละด้าน
4. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับจริยธรรมในการทำงานในแต่ละด้าน
5. เพื่อนำผลการศึกษาที่ใช้มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆ ในการปรับปรุงจริยธรรมในการทำงาน
6. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจทำวิจัยเรื่อง เซาว์นอารมณ์ ค่านิยมในการทำงาน และจริยธรรมในการทำงาน

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

เจ้าหน้าที่ตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่สังกัดในกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เซาว์นอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมตนเองและแรงกระตุ้นภายใน จัดการและใช้ประโยชน์จากอารมณ์ของตนเอง และบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึงการตระหนักรู้ความรู้สึก ความชอบ และความสามารถของตนเองหยั่งรู้ความเป็นไปได้ของตนเองและความพร้อมต่างๆ
2. การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation) ความสามารถในการจัดการกับความรู้สึก ภายใน แรงจูงใจ และความสามารถของตน
3. การจูงใจตนเอง (Self-Motivation) หมายถึง แนวโน้มของอารมณ์อันนำไปสู่เป้าหมาย
4. ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) การตระหนักรู้ถึงความรู้สึกความต้องการและความวิตกกังวลของผู้อื่น
5. ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึงความสามารถที่จะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง เป็นความเชื่อที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงานที่ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาถึงสิ่งต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานประกอบไปด้วย

1. ด้านบริการสังคม หมายถึงการให้ความสำคัญกับงานที่สามารถให้ความช่วยเหลือบริการสงเคราะห์หรือก่อประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นได้
2. ด้านความมีศักดิ์ศรี หมายถึง การมุ่งเน้นลักษณะงานที่ให้เกียรติกับผู้ทำงานนั้น ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นมากกว่าการได้อยู่ในลักษณะที่เหนือกว่าผู้อื่น
3. ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผลและยุติธรรม
4. ด้านสัมฤทธิ์ผล หมายถึง การให้ความสำคัญกับงาน ซึ่งมุ่งผลสำเร็จของงาน ต้องการสร้างคนที่ประสบความสำเร็จและพึงพอใจในงาน

จริยธรรมในการทำงาน หมายถึงเป็น แนวทางในปฏิบัติและรูปแบบพฤติกรรมพื้นฐานของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน ซึ่งยึดถือจากคนส่วนใหญ่ในการให้คุณค่าและให้ความหมายต่องาน โดยใช้หลักการทำความดีละเว้นความชั่วในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ความซื่อตรงหมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมและถูกต้อง มีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผลประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่มีความลำเอียง ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง จากหน้าที่รับผิดชอบ มีความละเอียดต่อความประพฤติอันมิชอบเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่
2. ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง โดยไม่มีอคติ ยึดตามกฎหมายเป็นหลัก มีความเสมอภาคและเป็นธรรมไม่เข้าข้างฝ่ายใด และปฏิบัติกับทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม
3. ความอดทน หมายถึง การไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อรักษาประโยชน์และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีความหนักแน่นไม่ท้อแท้เหนื่อยหน่าย ไม่หวั่นไหวต่อคำพูดหรือการกระทำของผู้ไม่หวังดี สามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกต่อสิ่งที่ไม่น่าพึงปรารถนาหรือไม่พอใจ
4. ความเสียสละหมายถึง การอุทิศเวลา เพื่อหน้าที่โดยทำเพื่อประโยชน์สุขและความสุขสงบของประชาชน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และไม่มักมากในลาภผลตอบแทนจากการกระทำใดๆ