

The Impact of Perceptions of Organizational Politics, Political Skill, Leadership, on Work Engagement of Police Officers in a Provincial Police Region¹

Porntep Chantarakamol²
Rattigorn Chongvisal³

Received: June 01, 2018

Accepted: June 18, 2018

Abstract

The objectives of the research were to study: 1) the level of perceptions of organizational politics, political skill, leadership, and work engagement of police officers in Provincial Police Region; and 2) to determine the variables that could impact work engagement of police officers in Provincial Police Regions. The samples of the research consisted of 208 police officers working in the service of General Staff Division and Training Center of a Provincial Police Region; selected using multi-stage sampling. The statistical methods used in analyses of the obtained data were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis. The test validation results found that: content validity, using index of item-objective congruence, was between .60 to 1; reliability, using Pearson's correlation coefficient, was between .938 to .991; and discrimination— using corrected item-total correlation – was contained values between .376 to .957. The research results revealed that 1) the police officers showed a high level of political skill, the leadership, and work engagement, while perceptions of the organizational politics was at average level; and 2) political skill and leadership could jointly predict work engagement of police officers at .01 level of significance. The most interesting findings of this research were the impacts of the variables which are not extensively studied with work engagement, especially in the context of Thailand's Police Officers in a Provincial Police Regions.

Keywords: perceptions of organizational politics, political skill, leadership, work engagement

¹ Thesis for the Master degree in Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Social Science, Kasetsart University

² Graduate Student, Master degree in Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Social Science, Kasetsart University, E-mail: nutporntep@gmail.com

³ Associate Professor at Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

อิทธิพลของการรับรู้การเมืองในองค์กร ทักษะทางการเมือง ภาวะผู้นำ ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาคแห่งหนึ่ง¹

พรเทพ จันทรมล²

รัตติกรณ์ จงวิศาล³

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้การเมืองในองค์กร ทักษะทางการเมือง ภาวะผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค และ 2) อิทธิพลของการรับรู้การเมืองในองค์กร ทักษะทางการเมือง และภาวะผู้นำ ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาคแห่งหนึ่ง และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง จำนวน 208 นาย โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือพบว่ามีค่าความเที่ยงตรงโดยใช้ค่า Index of Item - Objective Congruence อยู่ระหว่าง .60 ถึง 1 มีค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาแบบเพียร์สันอยู่ระหว่าง .938 ถึง .991 และมีความอำนาจจำแนกโดยใช้ค่า Corrected Item-Total Correlation อยู่ระหว่าง .376 ถึง .957 ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการตำรวจมีทักษะทางการเมือง ภาวะผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับสูง ในขณะที่มีการรับรู้การเมืองในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ทักษะทางการเมือง และภาวะผู้นำสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการตำรวจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อค้นพบที่น่าสนใจคือผลของปัจจัยต่าง ๆ ที่ยังไม่ได้มีการศึกษาร่วมกับความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในบริบทข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรของประเทศไทย

คำสำคัญ: การรับรู้การเมืองในองค์กร ทักษะทางการเมือง ภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน

¹ วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: nutporntep@gmail.com

³ รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคสมัยแห่งการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีกับข้อมูลทั้งในระดับโลกและระดับประเทศที่รวดเร็วและต่อเนื่อง องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามปรับตัวเพื่อให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะสั้น ตลอดจนความอยู่รอดและความสำเร็จอันยั่งยืนในระยะยาว (Bhagirath, 2004; Georgiades, 2015) ผนวกกับการจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้ทั้งภาครัฐและเอกชนนอกจากจะต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องการพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) อีกด้วย (Leiter & Bakker, 2010) อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจกลับพบว่า พนักงานส่วนมากไม่มีความยึดมั่นผูกพันในงานพบว่า พนักงานในไทยร้อยละ 84 รู้สึกไม่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน ร้อยละ 2 รู้สึกไม่มีความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างรุนแรง และมีเพียงร้อยละ 14 ที่รู้สึกว่ามีความยึดมั่นในงาน การขาดความยึดมั่นผูกพันในงานดังกล่าวส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงาน ผลผลิตภาพ และการทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์กรที่ลดต่ำลงได้ (Crabtree, 2013)

ปัจจัยหนึ่งที่อาจส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ มีการรับรู้การเมืองในองค์กร (Perceptions of Organizational Politics) (Solano, 2009; Karatepe, 2013) อาจเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลกที่รวดเร็วและไม่อาจควบคุมและปรับตัวได้ทันนั้นส่งผลกระทบต่อองค์กรต้องลดค่าใช้จ่ายโดยคาดหวังว่าพนักงานจะอุทิศตนให้กับการทำงาน แต่องค์กรกลับไม่สามารถการันตีความมั่นคงในงานให้พนักงานเหมือนเมื่อก่อนได้อีก (Noe, 2013) บุคคลในองค์กรจึงต้องแข่งขันกันและมีพฤติกรรมทางการเมืองเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพโดยครอบครองทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัด (James, 2014) จึงอาจกล่าวได้ว่า การเมืองในองค์กรเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในปัจจุบัน ฉะนั้นจึงเป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจกับสถานการณ์นี้ (Ferris, Adams, Kolodinsky, Hochwarter, & Ammeter, 2002; Vigoda-Gadot & Drory, 2006) โดยมีการวิจัยจำนวนหนึ่งพบว่า การรับรู้การเมืองในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน (Solano, 2009; Karatepe, 2013; He, Zhu & Zheng, 2014; Sharoni, Shkoler, & Tziner, 2015)

นอกจากนี้ ทักษะทางการเมือง (Political Skill) ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ได้รับความสนใจ เพราะมีส่วนช่วยทำความเข้าใจรูปแบบการทำงานในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น (Kimura, 2015) ทักษะทางการเมืองเป็นรูปแบบความสามารถ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลในการทำความเข้าใจผู้อื่นในที่ทำงาน และนำความเข้าใจดังกล่าวมาสร้างอิทธิพลเพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ อันส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายส่วนตัว หรือทั้ง 2 เป้าหมายพร้อมกัน ซึ่งเป็นทักษะที่บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาขึ้นได้ (Ferris, Davidson, & Perrewé, 2005) สืบเนื่องจากปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ได้เปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ทำงานเป็นกลุ่มและมีบทบาทการทำงานมากกว่าที่กำหนดไว้ในงาน ส่งผลให้ต้องข้องเกี่ยวกับบุคคลอื่นมากกว่าทศวรรษที่ผ่านมา (Ferris, Perrewé, Anthony, & Gilmore, 2000) ทักษะทางการเมืองจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานโดยรวมภายในองค์กร (Silverster, 2008) มีการวิจัยพบว่า ทักษะทางการเมืองมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร (Kimura, 2013) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Munyon, Summers, Thompson, &

Ferris, 2015) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (Robinson, Perryman, & Hayday, 2004; Saks, 2006)

นอกเหนือจากที่กล่าวไปในข้างต้น แนวคิดภาวะผู้นำก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจจากนักวิชาการ และองค์การในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมาก (Yukl, 2013) ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม บทบาท รูปแบบ การปฏิสัมพันธ์ และกระบวนการในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อชี้แนะแนวทาง การอำนวยความสะดวกในการกระทำต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มและองค์การ สร้างแรงบันดาลใจและความปรารถนาให้กับผู้อื่น จนเกิดความศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม และการอุทิศตัวให้กับเป้าหมายของกลุ่มและองค์การ มีการศึกษา ยืนยันว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ และความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560) โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) ซึ่งสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) เนื่องจากบุคคลที่เข้ามาทำงานเริ่มโยยหาจิตวิญญาณมากขึ้น ซึ่งจิตวิญญาณในที่นี้ หมายถึงแหล่งพลังงานของบุคคลในการค้นหาความหมายของชีวิตและการเชื่อมโยงกับบุคคลและสิ่งต่าง ๆ ฉะนั้น ในฐานะที่องค์การซึ่งเป็นสถาบันหนึ่งที่บุคคลจะต้องเกี่ยวข้องด้วย จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยเหลือ พนักงานให้ค้นหาความหมายของชีวิตจนค้นพบเป้าหมายสูงสุด และพัฒนาศักยภาพของตนอย่างมีจุดหมายซึ่งต่าง ก็เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งของบุคคลและองค์การเอง (Fairholm, 1996)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2554) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลัก คือ การรักษาเสถียรภาพด้านความมั่นคง ภายในประเทศ การให้ความคุ้มครอง ความสะดวกและปลอดภัยแก่ประชาชน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2554) โดยเฉพาะกองบังคับการอำนวยการซึ่งมีบทบาทบริหารงานบุคคล งบประมาณ การข่าว ประเมินผล ตลอดจนงาน ตรวจสอบคดีและวินัยต่อข้าราชการตำรวจในสังกัดเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดไว้ และศูนย์ฝึกอบรมซึ่งรับผิดชอบการผลิตและพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เป็นไปตามความต้องการ ขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต ด้วยหน้าที่ดังที่กล่าวมาในข้างต้นนี้จึงกล่าวได้ว่าทั้งสองคือหน่วยงานพื้นฐาน ที่เป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญของกิจการตำรวจไทย ดังนั้นหากสามารถพัฒนาและรักษาข้าราชการตำรวจภาคให้ มีความยืดหยุ่นผูกพันในงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตแล้ว ย่อมเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการรับรู้การเมืองในองค์การ ทักษะทางการเมือง ภาวะผู้นำ และความยืดหยุ่นผูกพัน ในงานของข้าราชการตำรวจ โดยข้อค้นพบของงานวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการศึกษาปัจจัยทาง พฤติกรรมศาสตร์เชิงจิตวิทยาในอนาคต กล่าวคือ การศึกษาครั้งนี้ได้ทดสอบอิทธิพลของการรับรู้การเมืองใน องค์การต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และยังได้ศึกษาผลกระทบของทักษะทางการเมืองกับความยืดหยุ่นผูกพันใน งานส่งผลให้สามารถพิจารณาทักษะทางการเมืองในแง่มุมที่กว้างมากขึ้น ประการสุดท้าย การศึกษานี้ได้ขยาย ขอบเขตของภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณว่ามีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน เช่นเดียวกับแนวคิดภาวะผู้นำอื่น ๆ หรือไม่ โดยการวิจัยในครั้งนี้ได้ทำภายใต้บริบทของข้าราชการตำรวจ ของประเทศไทยซึ่งเป็นประชากรที่ยังไม่ได้ทำการวิจัยกันอย่างกว้างขวางนัก ผลจากการวิจัยนี้จะนำมาเป็น ข้อเสนอแนะให้แก่กองบังคับการอำนวยการตำรวจภาค และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภาค เพื่อประกอบ เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความยืดหยุ่นผูกพันในงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การเมืองในองค์กร ทักษะทางการเมือง ภาวะผู้นำ และความยืดหยุ่นผูกพันในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค และเพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การเมืองในองค์กร ทักษะทางการเมือง และภาวะผู้นำ ที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค

การประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การเมืองในองค์กร การรับรู้การเมืองในองค์กรนั้น หมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลสำหรับการตีความพฤติกรรมของสมาชิกผู้อื่นในสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรว่ามีเจตนา และพฤติกรรมทางการเมืองที่กระทำไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน (Ferris, et al., 2002) ก่อนหน้าการศึกษาการรับรู้การเมืองในองค์กรนั้น เดิมทีนักวิชาการได้ศึกษาการเมืองในองค์กร (Organizational Politics) มาก่อนโดยพิจารณาจากแนวคิดต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเมืองในองค์กรซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับเหตุปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรมีการเมืองในองค์กร (Silverster, 2008) ทฤษฎีแหล่งที่มาของอำนาจ (French & Raven, 1959 cited in McShane & Von Glinow, 2009) ในฐานะที่เป็นเครื่องมือของบุคคลหรือกลุ่มในองค์กรในการมีพฤติกรรมทางการเมืองเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนตัว (Fairholm, 2009) และพฤติกรรมทางการเมือง (Kipnis, Schmidt, & Wilkinson, 1980) ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานว่า ควรศึกษาจากพฤติกรรมโดยตรง และมุ่งเน้นศึกษารูปแบบต่าง ๆ ของพฤติกรรมทางการเมืองว่าจะเกิดขึ้นและมีประสิทธิผลภายใต้บริบทที่ต่างกันอย่างไรบ้าง (Kreitner & Kinicki, 2010) แต่ต่อมา Ferris, Russ และ Fandt (1989 cited in Ferris & Kacmar, 1992) เสนอว่า การศึกษาการเมืองในองค์กรนั้นสามารถทำได้ผ่านการรับรู้ของบุคคลหนึ่ง ๆ ต่อบุคคลและกลุ่มอื่นนั้นมีพฤติกรรมทางการเมืองมากน้อยเพียงใด Ferris และคณะ ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเมืองในองค์กรเพื่อสรุปเป็นแบบจำลองเชิงความคิดการรับรู้การเมืองในองค์กรซึ่งพบว่าสามารถแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ อิทธิพลด้านองค์กร อิทธิพลด้านสภาพแวดล้อมในงาน และอิทธิพลด้านลักษณะส่วนบุคคล ในขณะที่เดียวกัน Kacmar และ Ferris (1991 cited in Kacmar & Carlson, 1997) ได้สร้างมาตรวัดการรับรู้การเมืองในองค์กร โดยแบ่งได้เป็น 3 ด้านเพื่อให้สอดคล้องกับปัจจัยทั้ง 3 ของการรับรู้การเมืองในองค์กร ดังนี้ 1) พฤติกรรมทางการเมืองโดยทั่วไป (General Political Behavior) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มอื่นภายในที่ทำงานในการสร้างและพัฒนาแนวทางปฏิบัติให้เป็นที่ยอมรับภายในองค์กร ซึ่งบุคคลและกลุ่มดังกล่าวได้รับผลประโยชน์จากแนวทางนั้นอันเนื่องจากความไม่แน่นอนและการขาดแคลนทรัพยากรภายในองค์กร 2) ร่วมมือเพื่อก้าวหน้า (Go Along to Get Ahead) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มอื่นที่ต้องการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งภายในองค์กร จึงยินยอมให้บุคคลที่สามเข้ามามีอิทธิพลหรือมีพฤติกรรมทางการเมืองได้โดยไม่ไปขัดขวาง โดยการนิ่งเฉยดังกล่าวเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน และ 3) นโยบายค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่ง (Pay and Promotion Policies) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อการที่องค์กรให้รางวัลและอนุมัติรับรองพฤติกรรมทางการเมืองภายในองค์กรของบุคคลและกลุ่มอื่นผ่านทางนโยบายต่าง ๆ ทั้งในเชิงค่านิยม แนวทางปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์กร

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางการเมือง ปัจจุบันนี้เกิดขึ้นในทศวรรษที่ 1980 โดยเป็นเพียงการกล่าวถึงควบคู่กับแนวคิดการเมืองในองค์กร ฉะนั้น Pfeffer และ Mintzberg ซึ่งเป็นนักวิชาการผู้บุกเบิกศึกษาการเมืองในองค์กรจึงเป็นกลุ่มคนแรก โดยกล่าวว่า สืบเนื่องจากองค์การเป็นเหมือนกับ "สังเวียนทางการเมือง" (Political Arenas) ที่ซึ่งบุคคลจะแข่งขันกันเพื่อผลประโยชน์นั้น พวกเขาจึงเห็นว่าการมีทักษะทางการเมืองจะเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการสำรวจสภาพแวดล้อมทางการเมืองในที่ทำงานดังกล่าว แม้พวกเขาจะไม่ได้ให้รายละเอียดแต่ก็เป็น การจุดประกายให้มีการศึกษาทักษะทางการเมืองต่อไป (Ferris, et al., 2005) ฉะนั้นในระยะเวลาต่อมา Ferris และคณะ จึงได้สรุปข้อค้นพบจากวิจัยของพวกเขาไว้ในหนังสือว่า ทักษะทางการเมืองนั้น หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจบุคคลอื่นในที่ทำงานและใช้ความรู้ดังกล่าวมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นให้มีพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมเป้าหมายขององค์การหรือเป้าหมายส่วนตัว โดยจากการวิจัยล่าสุดของพวกเขา นั้น ทักษะทางการเมืองประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (Ferris, Treadway, Perrewé, Brouer, & Douglas, 2007) 1) การมีชั้นเชิงทางสังคม (Social Astuteness) หมายถึง ทักษะของบุคคลในการเป็นนักสังเกตการณ์ผู้อื่นที่ชาญฉลาดสามารถเข้าใจปฏิสัมพันธ์หรือการตอบสนองต่าง ๆ ทางสังคม รวมถึงตีความพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นได้อย่างแม่นยำ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพทางสังคมที่หลากหลายและมีการตระหนักรู้ในตนเองที่สูง 2) อิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence) หมายถึง ทักษะของบุคคลในการมีรูปแบบเฉพาะตัวที่ดูไม่เย่อหยิ่งหรืออวดดี แต่สามารถโน้มน้าวและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นที่อยู่รอบตัวได้อย่างทรงพลัง สามารถปรับพฤติกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นตอบสนองตามที่ต้องการ 3) ความสามารถทางเครือข่าย (Networking Ability) หมายถึง ทักษะของบุคคลในการระบุและพัฒนาช่องทางทางการติดต่อ สร้างสายสัมพันธ์และเครือข่ายกับบุคคลที่หลากหลาย โดยบุคคลในเครือข่ายดังกล่าวมักเก็บรักษาทรัพยากรหรือทรัพยากรที่บุคคลผู้สร้างหรือพัฒนาเครือข่ายเห็นว่ามีค่าและจำเป็นต่อความสำเร็จหรือเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคคลและองค์การที่บุคคลนั้นอยู่ สามารถสร้างและพัฒนามิตรภาพตลอดจนสร้างพันธมิตรที่แข็งแกร่งกับกลุ่มคนได้อย่างง่ายดาย รู้จักวางตำแหน่งตนเองในการสร้างและได้ประโยชน์จากสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงเก่งในการเจรจาทำข้อตกลงและจัดการความขัดแย้ง และ 4) ความจริงใจที่ชัดเจน (Apparent Sincerity) หมายถึง ทักษะของบุคคลในการปรากฏตัวหรือแสดงให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความซื่อสัตย์ แท้จริง จริงใจ และตรงไปตรงมาอยู่ในระดับสูง สามารถคลอบคลุ้มให้บุคคลรอบตัวมีความเชื่อมั่นและมั่นใจตน เพราะการกระทำต่าง ๆ ไม่ได้ถูกตีความว่าเป็นการชักจูง ควบคุม หรือบังคับผู้อื่น

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ได้รับความสำคัญและกล่าวถึงมานานตั้งแต่อดีตและมีแนวที่ศึกษามากมายตามแต่ทัศนะ มุมมอง และเหตุการณ์ของนักวิชาการแต่ละท่านที่ศึกษา ตั้งแต่ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพและลักษณะของผู้นำ แต่แนวคิดนี้ไม่สามารถพิสูจน์ได้ชัดเจนว่าปัจจัยดังกล่าวเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำได้อย่างไร ต่อมาจึงมีกลุ่มทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรมซึ่งให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่ผู้นำควรกระทำแทน แต่ก็พบข้อจำกัดที่สำคัญว่า ไม่มีรูปแบบพฤติกรรมใดที่มีประสิทธิผลในทุกบริบท ดังนั้นจึงเกิดความพยายามที่จะนำรูปแบบสถานการณ์ต่าง ๆ มาพิจารณาร่วมกับพฤติกรรมของผู้นำด้วยโดยเรียกแนวทางการศึกษานี้ว่าทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ แต่การวิเคราะห์สถานการณ์ก็ซับซ้อนเกินกว่าที่จะทำให้เลือกรูปแบบของภาวะผู้นำที่เหมาะสมได้ รวมถึงยังมองข้ามความบทบาทของผู้ตามซึ่งอาจส่งผลให้เสียโอกาส

ในการใช้ศักยภาพของผู้ตามได้อย่างเต็มที่ ท้ายที่สุดแล้วจึงเกิดแนวความคิดภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ ขึ้นใหม่หรือที่เรียกว่าโดยรวมว่ากลุ่มภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เนื่องจากนักวิชาการได้เริ่มให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้สึกรู้สึกของผู้ตามที่จะส่งผลต่อผู้ตามให้ทุ่มเทและเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Yukl, 2013) โดยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) นั้นอีกเป็นหนึ่งในแนวคิดในกลุ่มภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เน้นการพัฒนาบุคคลให้เจริญเติบโตและมีพลังภายใต้เงื่อนไขบางประการ ทำให้สามารถค้นพบและเติมเต็มจิตวิญญาณของได้โดยการทำให้บุคคลรู้สึกเติมเต็มและค้นพบหนทางในการทำงาน (Fry, Vitucci, & Cedillo, 2005) โดยจิตวิญญาณ หมายถึง แหล่งพลังงานของบุคคลในการค้นหาความหมายของชีวิตและการเชื่อมโยงกับบุคคลและสิ่งต่าง ๆ ดังนั้น จิตวิญญาณจึงเกี่ยวข้องกับกระบวนการของบุคคลในการเสาะหาจนค้นพบเป้าหมายสูงสุดและศักยภาพของตนอย่างมีจุดหมาย (Fry, 2003) จึงกล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณนั้นประกอบไปด้วยค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการสร้างแรงจูงใจภายในทั้งต่อตนเองและผู้อื่น เพื่อให้มีความอยู่รอดทางจิตวิญญาณผ่านการเรียกและการเป็นสมาชิก โดยวิธีการเพิ่มการเรียกและการเป็นสมาชิก คือ การได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายต่อชีวิตของบุคคล มีความต้องการที่จะทำสิ่งที่แตกต่าง รวมถึงมีความเข้าใจและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำ (Fry, et al., 2005) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีทั้งหมด 3 องค์ประกอบดังนี้ (Fry, 2003) 1) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ภาพในอนาคตที่เกิดขึ้นจากข้อคิดเห็นทั้งบอกเป็นนัยและชัดแจ้งว่า ทำไมผู้คนถึงควรมาเนบากบ้นเพื่อสร้างอนาคตดังกล่าวขึ้นขึ้น โดยภาพดังกล่าวกระตุ้นให้ผู้คนเกิดพลัง ให้ความหมายในการทำงานให้แนวทางในการปฏิบัติงาน รวบรวมความผูกพันเข้าไว้ด้วยกัน รวมถึงสร้างมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงาน นอกจากนี้ในการขับเคลื่อนผู้คน ภาพในอนาคตนั้นควรให้ภาพรวมแบบกว้าง นิยามถึงจุดหมายและการเดินทางไปยังจุดหมายของวิสัยทัศน์ สามารถสะท้อนแนวคิดอุดมการณ์ในระดับสูง และสร้างให้เกิดความหวังและความศรัทธาได้ 2) ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic Love) หมายถึง การสร้างความรู้สึกรู้สึกในส่วนรวม ความกลมกลืนและความผาสุกที่เกิดขึ้นจากการเอาใจใส่ การไปเกี่ยวข้อง และความรู้สึกชื่นชม ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น โดยมีการให้คุณค่ากับค่านิยมที่สำคัญ ได้แก่ ความอดทน ความกรุณา ไม่อิจฉาริษยา การให้อภัย ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความไม่เห็นแก่ตัว การควบคุมตนเอง ความเชื่อ ความซื่อสัตย์ภักดี และความซื่อตรง 3) ความหวัง/ศรัทธา (Hope/Faith) หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่เกิดจากความคาดหวังว่าจะได้เติมเต็มในบางสิ่งที่ไม่ปรากฏให้เห็นเป็นเชิงประจักษ์ด้วยความเชื่ออันหนักแน่น ซึ่งเกิดจากค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมที่แสดงถึงความมั่นใจและความเชื่ออย่างแท้จริงว่า สิ่งที่ต้องการและคาดหวังจะเป็นจริง จึงมีความเต็มใจที่จะเผชิญหน้ากับอุปสรรคตลอดจนอดกลั้นต่อความยากลำบากเพื่อให้เป้าหมายสำเร็จ

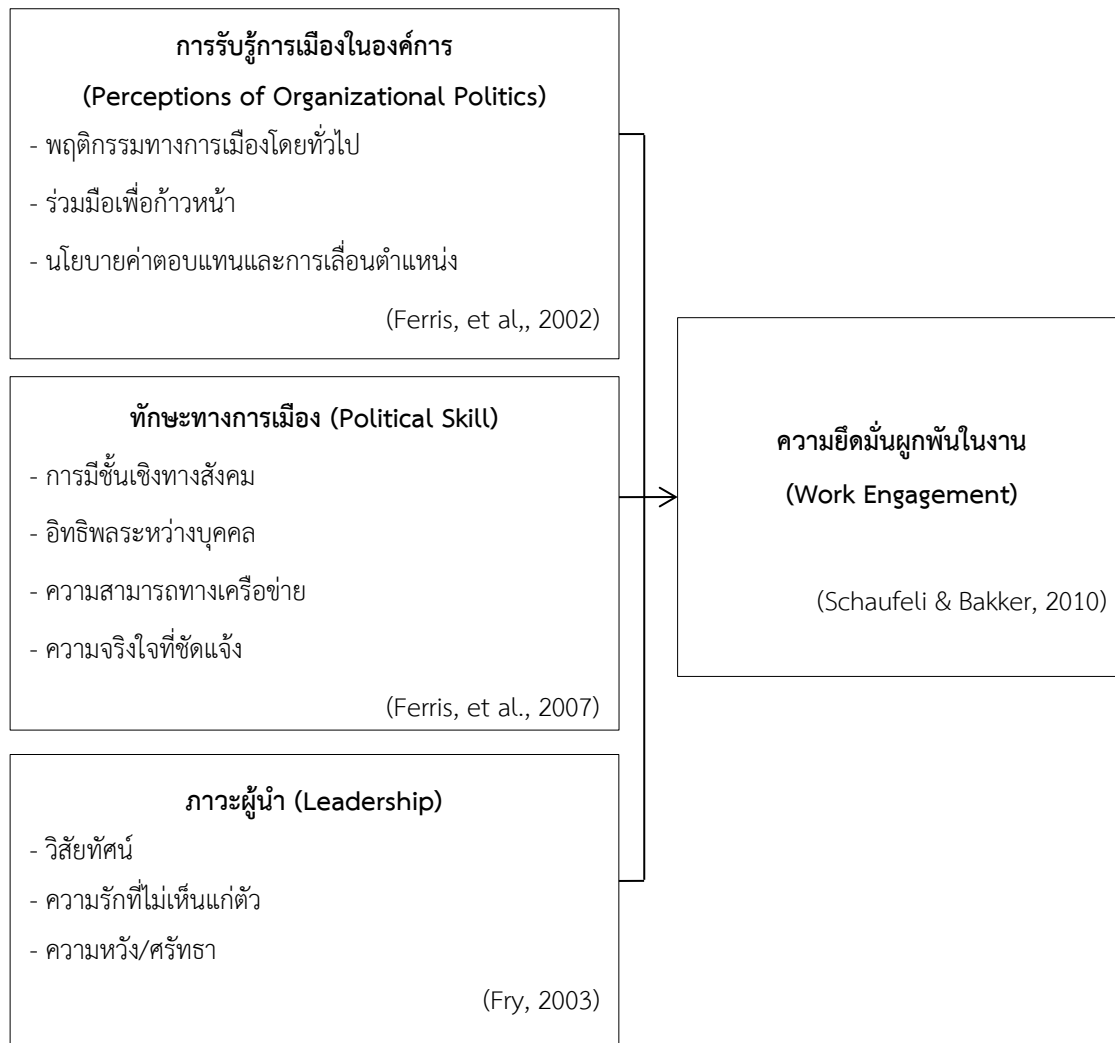
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน การศึกษาปัจจัยนี้เริ่มต้นจากแนวคิดความยึดมั่นผูกพันส่วนบุคคล (Personal Engagement) โดย Kahn (1990) ได้อธิบายว่า ความยึดมั่นผูกพันส่วนบุคคลนั้นเป็นการควบคุมตัวตนของสมาชิกในองค์การให้อยู่กับบทบาทในงาน โดยแสดงออกทั้งทางกาย การรู้คิด และความรู้สึก ในขณะที่ปฏิบัติงาน ภายหลังจากการศึกษาของ Kahn นั้นมีนักวิชาการจำนวนมากนำแนวคิดนี้ไปพัฒนามตามทัศนะของตน หนึ่งในกลุ่มนักวิชาการ ได้แก่ Schaufeli และ Bakker (2010) ได้ทบทวนงานวิจัยเพื่อสรุปว่า ควรให้ความหมายและศึกษาปัจจัยนี้อย่างไร โดยนิยามความยึดมั่นผูกพันในงานว่าเป็นสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่ได้เติม

เต็มบางสิ่งบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อันประกอบไปด้วยความกระฉับกระเฉง การอุทิศตน และความใส่ใจ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความกระฉับกระเฉง (Vigor) หมายถึง สภาวะที่มีพลังงานสูง มีการฟื้นคืนกลับในทางจิตใจในขณะที่ทำงาน ต้องการที่จะใช้ความสามารถและศักยภาพของตนไปกับการทำงาน ตลอดจนเพียรพยายาม แม้จะเผชิญกับความยากลำบากและสถานการณ์ที่เลวร้าย 2) การอุทิศตน (Dedication) หมายถึง การนำตนเองไปข้องเกี่ยวกับการทำงาน และได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ ทำให้เห็นความสำคัญของงาน มีความกระตือรือร้น แรงบันดาลใจ ความภูมิใจและเกียรติจากการทำงาน ตลอดจนรู้สึกว่าการทำอยู่ท้าทาย และ 3) ความใส่ใจ (Absorption) หมายถึง คุณลักษณะหรือสภาวะที่สนใจจดจ่ออย่างเต็มที่และมีความสุขที่ได้ครุ่นคิดหรือหมกมุ่นอยู่กับการทำงานของบุคคล ด้วยเหตุนี้เองจึงมักรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วเมื่อได้ทำงาน รวมถึงยากที่จะเลิกหรือเอาตนเองออกจากการทำงาน

จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการรับรู้การเมืองในองค์กรมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลกับความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Gupta, 2011; Karatepe, 2013; Solano, 2009) อย่างไรก็ดี มีบางงานวิจัยที่ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์โดยตรง เช่นงานของ Sharoni และคณะ (2015) สำหรับปัจจัยทักษะทางการเมืองนั้น ในทางแนวคิดทฤษฎีนั้นไม่ได้มีการกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการเมืองและความยึดมั่นผูกพันในงานโดยตรง แต่ Ferris และคณะ (2002) อธิบายว่า ทักษะทางการเมืองมีบทบาทต่อการควบคุมและจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเชิงบวก เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความพึงพอใจในงานซึ่งต่างก็เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002; Macey & Schneider, 2008) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Garden, Hu, Zhan และ Wei (2018) และงานวิจัยของ Mencl, Wefald, van Ittersum และ Kansas (2016) ที่พบว่า ทักษะทางการเมืองมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำหัวหน้างานของพนักงานมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Den Hartog & Belschak, 2012; Sousa & Van Dierendonck, 2015) สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2017) และของ Gözükarar และ Şimşek (2015) ที่พบว่า ภาวะผู้นำมีค่าอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ จากการทบทวนดังกล่าวจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังที่แสดงในภาพประกอบ 1

สมมติฐานในการวิจัย

การรับรู้การเมืองในองค์กร ทักษะทางการเมือง ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นยศประทวนและสัญญาบัตรในตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง จำแนกออกเป็น 2 หน่วยงานย่อย ได้แก่ 1) ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง จำนวน 162 นาย ชั้นยศประทวน 75 นาย และชั้นยศสัญญาบัตร 87 นาย 2) กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง จำนวน 263 นาย ชั้นยศประทวน 154 นายและชั้นยศสัญญาบัตร 109 นาย รวมจำนวนทั้งหมด 425 นาย (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2559)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นยศประทวนและชั้นยศสัญญาบัตรในตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง จำนวน 208 นาย โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้การเปิดตารางสำเร็จของ Krejcie และ Morgan (1970) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยขั้นแรกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนข้าราชการตำรวจในแต่ละหน่วยงานย่อย จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอีกครั้งตามสัดส่วนชั้นยศของข้าราชการตำรวจในแต่ละหน่วยงานย่อยทั้ง 2 แห่ง โดย 1) จากการกำหนดขนาด

กลุ่มตัวอย่างของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง เป็นจำนวน 79 นายในขั้นตอนที่ 1 สามารถแบ่งเป็นชั้นยศ ประทวนได้เป็นร้อยละ 46.30 นายคิดเป็นจำนวน 37 นาย และชั้นยศสัญญาบัตรมีร้อยละ 53.70 คิดเป็นจำนวน 42 นาย 2) จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง เป็นจำนวน 129 นายในขั้นตอนที่ 1 สามารถแบ่งเป็นชั้นยศประทวนได้ร้อยละ 58.56 คิดเป็น 76 นาย และชั้นยศสัญญาบัตรร้อยละ 41.44 คิดเป็น 53 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบวัดโดยใช้มาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับและแบบประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ชั้นยศ ตำแหน่ง สายงาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน อายุการทำงาน ระยะเวลาทำงานในสายงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน และหน่วยงาน ที่สังกัด เป็นลักษณะแบบเติมข้อความและแบบตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้การเมืองในองค์การที่ผู้วิจัยแปลและพัฒนาจากแบบวัดการรับรู้การเมือง ในองค์การของ Kacmar และ Carlson (1997) จำนวน 15 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมทาง การเมืองโดยทั่วไป ร่วมมือเพื่อก้าวหน้า นโยบายค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยใช้แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานของ ยุทธการ ก้านจักร (2554) ที่ได้แปลและพัฒนาจากแบบวัดและแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานของ Schaufeli และ Bakker มีข้อ คำถามทั้งหมด 17 ข้อ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความกระตือรือร้น การอุทิศตัว ความใส่ใจ ใช้มาตรวัด แบบประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วย มากที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบวัดทักษะทางการเมือง ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทักษะทางการเมืองของ Ferris และคณะ (2007) จำนวน 19 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีชั้นเชิงทางสังคม อิทธิพลระหว่าง บุคคล ความสามารถทางเครือข่าย ความจริงใจที่ซื่อสัตย์ โดยลักษณะมาตรวัดข้อคำถามเป็นแบบ Likert โดย แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบวัดภาวะผู้นำ โดยผู้วิจัยได้ใช้และพัฒนาจากแบบวัดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ ฐิริกานต์ วัจน์ประภาศักดิ์ (2557) ที่ได้แปลและพัฒนาขึ้นจากแบบวัดและแนวคิดของ Fry (2003) แบบวัดดังกล่าว มีข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว ความหวัง/ความ ศรัทธา ใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบวัดที่สร้างและพัฒนาขึ้นโดยใช้ค่า Index of Item - Objective Congruence หรือ IOC พบว่า แบบวัดการรับรู้การเมืองในองค์การ และทักษะทางการเมืองมีค่า IOC เท่ากับ .60 – 1 และ .80 – 1 ตามลำดับ ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบเพียร์สัน และค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่า Corrected Item - Total Correlation ทั้งหมดคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบบวัดการรับรู้

การเมืองในองค์กร ทักษะทางการเมือง ภาวะผู้นำ และความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแต่ละชุดเท่ากับ .952, .938, .991 และ .945 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .376 - .917, .312 - .887, .899 - .957 และ .556 - .879 ตามลำดับ ในการพิจารณาระดับของทั้ง 4 ปัจจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนจากการตอบแบบวัดของกลุ่มตัวอย่างมาแจกแจงความถี่และหาค่าเฉลี่ยเพื่อแบ่งช่วงระดับออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 1.00 – 1.80 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำที่สุด 1.81 – 2.60 หมายถึงมีคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำ 2.61 – 3.40 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง และ 4.21 – 5.00 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูงที่สุด

วิธีเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตและแจกแบบสอบถามด้วยตนเองกับข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาคที่ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง และกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง โดยแจกและติดตามเก็บรวบรวมแบบวัดกลับมาภายในระยะเวลาประมาณ 1 สัปดาห์ด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 208 ชุด จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำข้อมูลไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี 3 ประเภทได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง 2) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และ 3) การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณโดยใช้เทคนิควิธี Stepwise เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จากข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 208 นาย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 71.2) อยู่ในกลุ่มช่วงอายุ 41 ปีถึง 50 ปี จำนวน 89 นาย (ร้อยละ 42.8) โดยร้อยละ 52.9 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 54.3 อยู่ในชั้นยศประทวน และดำรงตำแหน่งปัจจุบันเป็นผู้บังคับหมู่ นอกจากนี้ 175 นาย (ร้อยละ 84.1) ทำงานในสายงานอำนวยการ จำนวน 87 นาย (ร้อยละ 41.8) มีอายุการทำงานอยู่ระหว่างช่วง 21 ถึง 30 ปี จำนวน 122 นาย (ร้อยละ 58.7) มีอายุการทำงานในงานสายงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ทั้งนี้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดนั้น 129 นายสังกัดในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง 79 นายสังกัดในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง

โดยมีระดับการรับรู้การเมืองในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีทักษะทางการเมืองโดยรวม ภาวะผู้นำโดยรวม และระดับความยืดหยุ่นผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และจากการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อป้องกันปัญหา Multicollinearity โดยใช้เกณฑ์ว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่ควรมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับหรือมากกว่า .90 (Hair Jr, Black, Babin, & Anderson, 2010) จะเห็นว่าทุกตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังที่แสดงไว้ในตาราง 1 ผู้วิจัยจึงนำ

ตัวแปรทั้ง 3 ตัวมารวมกันหาอิทธิพลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค เพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไปในตาราง 2

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ทักษะทางการเมือง และภาวะผู้นำ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาคแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 37.9 ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค มากที่สุด คือ ทักษะทางการเมือง ($Beta = .455$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำ ($Beta = .255$) ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อข้าราชการตำรวจมีทักษะทางการเมือง และมีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยตรงมากขึ้นเท่าใด จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาคเพิ่มสูงขึ้นไปด้วย ในทางกลับกัน ถ้าข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาคมีทักษะทางการเมือง และมีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยตรงน้อยลงเท่าใด ก็จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาคลดลงด้วย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ

ปัจจัย	MEAN	SD	POP	PS	LE	WE
POP	3.18	.839	1			
PS	3.44	.545	.288*	1		
LE	3.45	.881	-.106	.484**	1	
WE	3.48	.726	.176*	.579**	.475*	1

หมายเหตุ 1) POP = การรับรู้การเมืองในองค์กร PS = ทักษะทางการเมือง LE = ภาวะผู้นำ WE = ความยึดมั่นผูกพันในงาน

2) * $p < .05$, ** $p < .01$

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ของการรับรู้การเมืองในองค์กร ทักษะทางการเมือง และภาวะผู้นำ ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค

ตัวพยากรณ์	b	Std Error	Beta	t	p
ทักษะทางการเมือง	.607	.083	.455	7.276	.000
ภาวะผู้นำ	.210	.052	.255	4.071	.000
ค่าคงที่ (Constant) = .667					
R = .620 R ² = .385 R ² Adj = .379 Overall F = 64.054 p = 0.00					

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะทางการเมือง และภาวะผู้นำนั้นมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ทักษะทางการเมืองมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอาจเป็นเพราะทักษะทางการเมืองนั้นเกี่ยวข้องกับการทำความเข้าใจผู้อื่น รวมถึงการนำความเข้าใจดังกล่าวมาสร้างอิทธิพลเพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค สามารถทำความเข้าใจ

ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและตระหนักรู้ในตนเองปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพสังคมต่าง ๆ หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป นอกจากนี้ยังสามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้มีพฤติกรรมที่ตนต้องการ มีสายสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งต่างก็สร้างประโยชน์ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานซึ่งกันละกัน โดยที่กระบวนการทั้งหมดไม่ได้ถูกผู้อื่นเข้าใจว่าตนกำลังถูกบังคับ ชักจูงหรือทำเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนนั้น อาจส่งผลให้เกิดสภาวะทางจิตใจ ความรู้สึก และประสบการณ์เชิงบวกในการทำงาน เนื่องจากคงจะปฏิเสธไม่ได้ว่าในบริบทการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาคนี้ต้องข้องเกี่ยวกับผู้คนและสายการบังคับบัญชาจำนวนมากทั้งในและนอกหน่วยงาน การที่สามารถเข้าใจสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและผู้อื่นได้ย่อมสามารถปรับอารมณ์ความรู้สึกในขณะที่ทำงาน ทำให้พร้อมเอาตนเองไปเกี่ยวข้องกับการทำงานของตนได้อย่างต่อเนื่อง จึงมีความยึดมั่นผูกพันในงาน นอกจากนี้ การมีความสามารถทั้งหลายเหล่านี้อาจทำให้ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาคนี้รู้สึกว่าตนมีทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal Resources) ในการปฏิบัติงาน ทำให้พร้อมเผชิญกับความยากลำบากในที่ทำงานได้มากขึ้น จึงเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Ferris และคณะ (2005) ที่กล่าวว่า ทักษะทางการเมืองมีบทบาทในการควบคุมและจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และความกดดันต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่ประสบการณ์การทำงานเชิงบวกอันเป็นคุณลักษณะของความยึดมั่นผูกพันในงาน

นอกจากนี้การที่ภาวะผู้นำสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานได้นั้น อาจเพราะการที่ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาคได้ปฏิบัติงานและรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยตรงผ่านค่านิยม ทศนคติ พฤติกรรม และกระบวนการต่าง ๆ นั้นอาจส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ การแสดงวิสัยทัศน์ให้เห็นว่าถึงเหตุผลและความหมายในการปฏิบัติงานอาจเป็นบ่อเกิดความรู้สึกต้องการที่จะใช้ศักยภาพไปกับการทำงานเพราะเห็นความหมายของงานที่ทำ ส่วนสร้างความรู้สึกเป็นส่วนรวมและความสุขจากการเอาใจใส่อันเป็นบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความเชื่อว่าจะทำบางสิ่งให้สำเร็จได้นั้น อาจส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีแรงบันดาลใจและมีอิทธิพลให้เข้าใจและเห็นคุณค่าของเป้าหมาย เอาใจใส่ในงาน รวมถึงมีความกระตือรือร้นและต้องการทำสิ่งที่แตกต่างเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิผลและเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ คือ ส่วนสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของรตติกรณ์ จงวิศาล (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำมีค่าอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับ Den Hartog และ Belschak (2012) ที่พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะความคิดเห็นที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

1. จากผลวิจัยพบว่า ทักษะทางการเมืองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงาน และสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานได้ ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจสามารถสร้างและพัฒนาทักษะทางการเมืองอย่างเป็นกระบวนการ มีการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมทักษะทางการเมืองโดยอาจใช้วิธีการบุคคลต้นแบบ (Role Modeling) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อให้ข้าราชการ

ตำรวจได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะทางการเมืองที่เหมาะสมกับลักษณะขององค์การ โดยควรสนับสนุนให้นำทักษะทางการเมืองมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม

2. จากผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงาน และสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานได้ ดังนั้นทางองค์การควรเพิ่มหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไว้ในแผนการฝึกอบรมและพัฒนาของข้าราชการตำรวจ ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและข้าราชการตำรวจระดับอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของตำแหน่งและความรับผิดชอบ อาจใช้วิธีการร่วมกัน เช่น การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) การให้ข้อมูลป้อนกลับ และสร้างแผนการปฏิบัติงาน (Action Plan) เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจรับรู้และทำความเข้าใจภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณทั้งของผู้บังคับบัญชาโดยตรง ของตนเอง และของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- ภูริกันต์ วัจน์ประภาศักดิ์. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกาญจนบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ยุทธการ ก้านจักร. (2554). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2554). *ประวัติ*. สืบค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2559.
จาก www.royalthaipolice.go.th/history.php
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2017). อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำที่มีต่อผลลัพธ์ขององค์การ. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38, 644-654.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bhagirath, L. D. (2004). *An Introduction to globalisation and its impacts* (2nd ed.). Penang: Third World Network.
- Crabtree, S. (2013). *Worldwide, 13% of employees are engaged at work*. Retrieved from www.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx
- Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2012). Work engagement and Machiavellianism in the ethical leadership process. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 35-47.
- Fairholm, G. W. (1996). Spiritual leadership: fulfilling whole-self needs at work. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(5), 11-17.

- Fairholm, G. W. (2009). *Organizational power politics: Tactics in organizational leadership*. (2nd ed.). California: ABC-CLIO
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., & Ammeter, A. P. (2002). Perceptions of organizational politics: Theory and research directions. In F. J. Yammarino & F. Dansereau. (Eds.), *The many faces of multi-level issues* (pp. 179-254). Oxford: Elsevier Science/JAI Press.
- Ferris, G. R., Davidson, S. L., & Perrewé, P. L. (2005). *Political skill at work: Impact on work effectiveness*. California: Davies-Black Publishing.
- Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18(1), 93-116.
- Ferris, G. R., Perrewé, P. L., Anthony, W. P., & Gilmore, D. C. (2000). Political skill at work. *Organizational Dynamics*, 28(4), 25-37.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewé, P. L., Brouer, R. L., Douglas, C., & Lux, S. (2007). Political skill in organizations. *Journal of Management*, 33(3), 290-320.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 835-862.
- Garden, R., Hu, X., Zhan, Y., & Wei, F. (2018). The Role of workplace popularity: Links to employee characteristics and supervisor-rated outcomes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(1), 19-29.
- Georgiades, S. (2015). *Employee engagement in media management: Creativeness and organizational Development*. Cham: Springer.
- Gözükara, İ., & Şimşek, O. F. (2015). Linking Transformational Leadership to Work Engagement and the Mediator Effect of Job Autonomy: A Study in a Turkish Private Non-Profit University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 963-971.
- Gupta, B. (2011). Employees' knowledge sharing behaviour and work engagement: the role of organizational politics. *International Journal of Business Excellence*, 4(2), 160-177.
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.

- He, H., Zhu, W., & Zheng, X. (2014). Procedural justice and employee engagement: Roles of organizational identification and moral identity centrality. *Journal of Business Ethics*, 122(4), 681-695.
- James, O. (2014). *Office Politics: How to Thrive in a World of Lying, Backstabbing and Dirty Tricks* (2nd ed.). London: Vermilion.
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple sample investigation. *Journal of Management*, 23(5), 627-658.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Karatepe, O. M. (2013). Perceptions of organizational politics and hotel employee outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(1), 82-104.
- Kimura, T. (2013). The moderating effects of political skill and leader-member exchange on the relationship between organizational politics and affective commitment. *Journal of Business Ethics*, 116(3), 587-599.
- Kimura, T. (2015). A review of political skill: Current research trend and directions for future research. *International Journal of Management Reviews*, 17(3), 312-332.
- Kipnis, D., Schmidt, S. M., & Wilkinson, I. (1980). Intraorganizational influence tactics: Explorations in getting one's way. *Journal of Applied Psychology*, 65(4), 440-452.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 607-610.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior* (9th ed.). New York: McGraw-Hill
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 1-7). Hove: Psychology Press.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- McShane, S., & Von Glinow, M. A. (2009). *Organizational Behavior: Essentials* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mencl, J., Wefald, A. J., van Ittersum, K. W., & Kansas, M. (2016). Transformational leader attributes: interpersonal skills, engagement, and well-being. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(5), 635-657.
- Munyon, T. P., Summers, J. K., Thompson, K. M., & Ferris, G. R. (2015). Political skill and work outcomes: A theoretical extension, meta-analytic investigation, and agenda for the future. *Personnel Psychology*, 68(1), 143-184.
- Noe, R. A. (2013). *Employee training and development* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The drivers of Employee Engagement*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10-24). Hove: Psychology Press.
- Sharoni, G., Shkoler, O., & Tziner, A. (2015). Job engagement: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Psychology*, 15(1), 34-48.
- Silverster, J. (2008). The Good, the bad, and the ugly politics and politicians at work. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 23, 107-148.
- Solano, B. R. (2009). *Organizational politics, personality, and willingness to share knowledge: The mediational role of employee engagement*. (Doctoral's Dissertation). Alliant International University, Faculty of the Marshall Goldsmith School of Management, Organizational Psychology Division.
- Sousa, M., & van Dierendonck, D. (2015). Servant leadership and the effect of the interaction between humility, action, and hierarchical power on follower engagement. *Journal of Business Ethics*, 141(1), 1-13.
- Vigoda-Gadot, E., & Drory, A. (2006). *Handbook of organizational politics*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Translated Thai References (ส่วนที่แปลรายการอ้างอิงภาษาไทย)

- Chongvisal, R. (2013). *Leadership: Theories, research, and approaches to development*. (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Chongvisal, R (2017). The influence of workplace spirituality, spirituality health and leadership on organizational outcomes. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38, 644-654.
- Kanchuk, Y. (2011). *Perception of organizational culture, human resource management, work engagement and job performance of officers at Port Authority Thailand*. (Master's Thesis), Kasetsart University, Faculty of Social Sciences, Industrial and Organizational Psychology Division.
- Royal Thai Police. (2011). *History*. Retrieved on February 27, 2016 from www.royalthaipolice.go.th/history.php
- Watprapasak, P. (2014). *Spiritual leadership, five-factor model, organizational culture and job performance of supervisor in paper industrial company, Kanchanaburi province*. (Master's

Thesis), Kasetsart University, Faculty of Social Sciences, Industrial and Organizational Psychology Division.