

อาริษา กาปีตดา ณ อยุธา. (2552). *ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสายสอบสวนของพนักงานสอบสวน ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4*. ปริญญาโท. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยคุณ, รองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร.

ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา 1) เพื่อค้นหาตัวทำนายที่สำคัญในกรณีทำนายการปฏิบัติงานสายสอบสวนของพนักงานสอบสวนตำรวจภูธรภาค 4 จากตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เจตคติต่อการทำงานสายสอบสวน แรงจูงใจต่อการทำงานสายสอบสวน และปัจจัยสภาพแวดล้อมประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานสายสอบสวน 2) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เจตคติต่อการทำงานสายสอบสวน, แรงจูงใจต่อการทำงานสายสอบสวน) กับปัจจัยสิ่งแวดล้อม (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานสายสอบสวน) กับการปฏิบัติงานสายสอบสวน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสอบสวนสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 329 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งตามลักษณะของเครื่องมือออกเป็น 6 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเจตคติต่อการทำงานสายสอบสวน ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจต่อการทำงานสายสอบสวน ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนที่ 4 แบบสอบถามการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตอนที่ 5 แบบสอบถามการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานสายสอบสวน ตอนที่ 6 แบบสอบถามการปฏิบัติงานสายสอบสวน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรทำนายที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานสายสอบสวนของพนักงานสอบสวนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเจตคติต่อการทำงานสายสอบสวน ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสายสอบสวนได้ร้อยละ 38 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายเป็นลำดับแรกคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Beta = .62) รองลงมาคือ เจตคติต่อการทำงานสายสอบสวน (Beta = -.35)

2. เจตคติต่อการทำงานสายสอบสวน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานสายสอบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. เจตคติต่อการทำงานสายสอบสวน และการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชาการและ
ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ส่งผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานสายสอบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
นัยสำคัญ .05

4. เจตคติต่อการทำงานสายสอบสวน และการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานสาย
สอบสวนไม่ส่งผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานสายสอบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5. แรงจูงใจต่อการทำงานสายสอบสวน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อกร
ปฏิบัติงานสายสอบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

6. แรงจูงใจต่อการทำงานสายสอบสวน และการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชาการและ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานสายสอบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

7. แรงจูงใจต่อการทำงานสายสอบสวน และการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานสาย
สอบสวน ส่งผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานสายสอบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05