

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ

ปริญญานิพนธ์

ของ

โกศล มีความดี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ตุลาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จ

363.24

๗๔๗ป

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ

31

20 พ.ค. 2548

บทคัดย่อ

ของ

โกศล มีควมดี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ตุลาคม 2547

CD:1

h 254188

โกศล มีความดี. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะของข้าราชการ

ตำรวจ. ปรินญาณพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม:

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประทีป จินนี้, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร.

การวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจที่มีปัจจัยทางจิตสังคมแตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่มีผลต่อจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมที่สามารถทำนายจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา ปัจจัยภายใน คือ จิตลักษณะ อันได้แก่ เจตคติต่อจิตสาธารณะ การรับรู้ความสามารถของตนเอง มุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง และปัจจัยทางชีวสังคม คือ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึงพฤษภาคม พ.ศ. 2547 จำนวน 187 นาย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ ในการทดสอบเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of variance) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจที่มีปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีจิตสาธารณะไม่แตกต่างกัน
2. ข้าราชการตำรวจที่มีจิตลักษณะแตกต่างกันมีจิตสาธารณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติต่อจิตสาธารณะที่ดี มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง มีจิตสาธารณะสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติต่อจิตสาธารณะที่ไม่ดี มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ
3. ข้าราชการตำรวจที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคมแตกต่างกันมีจิตสาธารณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรสูง มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวสูง มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาสูง มีการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานสูง มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจาก

ประชาชนสูง มีการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาสูงมีจิตสาธารณะสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่ำ มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวต่ำ มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาต่ำ มีการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานต่ำ มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชนต่ำ มีการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาต่ำ

4. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่ส่งผลต่อการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ

5. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เป็นตัวทำนายจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนและการสนับสนุนจากประชาชนสามารถร่วมกันทำนายการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจได้ ร้อยละ 55.9 โดยตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจมากที่สุดคือ การรับรู้ความสามารถของตน ($\beta = .663$) รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน ($\beta = .179$) และเมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจมากที่สุด รองลงมาคือและการสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน

PSYCHOSOCIAL FACTORS RELATED TO PUBLIC MIND BEHAVIOR OF
THE POLICE OFFICER

AN ABSTRACT
BY
KOSOL MEEKHUAMDEE

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Science degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University

October 2004

Kosol Meekhuamdee. (2004). *Psychosocial Factors related to Public Mind Behavior of the Police Officer*. Master thesis, M.S. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Asst. Prof. Prateep Jinngae and Asst. Prof. Laddawan Kasemnet.

The purposes of this research were: 1) to study and compare Public Mind Behavior of Police Officers with different Psychosocial factors, 2) to examine interaction between Psychological factors and Social Environment factors on Public Mind Behavior of Police Officers and 3) to examine Psychosocial factors which can predict Public Mind Behavior of Police Officers. The research focused on the three factors that affect the Public Mind Behavior of Police Officers: external factors is Social Environment factors, ie organizational culture, social support and perceived subject modeling; internal factors is Psychological factors, ie attitude towards having in the Public Mind, self-efficacy, future orientation and self-control and Bio-social factors, ie age and average monthly income.

The sample of this research comprised 187 non-commission officers participating in the commission officers training course between February and May, 2004. Data was analysed by using t-test, Two-way Analysis of variance (Two-way ANOVA) and Multiple Regression Analysis.

The results reveal that:

1. There was no significant difference in Public Mind Behavior of the Police Officer that had different Bio-social factors.

2. There was significant difference in Public Mind Behavior of the Police Officer that had different Psychological factors. It was found that the Police Officer who possessed a high degree of attitude towards having in the Public Mind, self-efficacy and future orientation and self-control showed higher the Public Mind Behavior than those with a low degree of attitude towards having in the Public Mind, self-efficacy and future orientation and self-control.

3. There was significant difference in Public Mind Behavior of the Police Officer that had different Social Environment factors. It was found that the Police Officer who possessed a high degree of social support, organizational culture and perceived subject

modeling showed higher the Public Mind Behavior than those with a low degree of social support, organizational culture and perceived subject modeling.

4. An interaction was not ascertained between psychological factors and Social Environment factors on Public Mind Behavior of Police Officers.

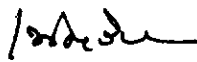
5. Psychosocial factor which was a predictor of Police Officers' Public Mind Behavior found that the following 2 predictors, self-efficacy and people social support variables altogether had predictive power on Police Officers' Public Mind Behavior at 55.9%. In dividually, self- efficacy and people social support can predict on Police Officers' Public Mind Behavior by having Beta Value at .663 and .179 respectively. As considering correlation value, it was found that self- efficacy had the most positive correration with Public Mind Behavior of police officers and followed by people social support.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ

ของ
โกศล มีความดี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

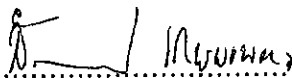


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
วันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ. 2547

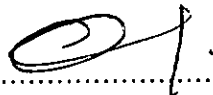
คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



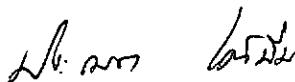
..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประทีป จินนี)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพินทร์ ชูชม)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต คำนิม)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี เป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ประทีป จินี่ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอย่างมากในการให้ความรู้คำแนะนำอันมีค่ายิ่งพร้อมทั้งตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร. ยุทธนา ไชยจุล ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจบทคัดย่อภาษาอังกฤษ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบของพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตรการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยรู้ว่าการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้วิจัยนั้นมิได้สิ้นสุดลงเพียงการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ หากผู้วิจัยได้ซึมซับเอากระบวนการเรียนรู้ที่ถูกจุดประกายขึ้นในตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ให้กลายเป็นการเรียนรู้ที่ต้องสืบเนื่องต่อไปอย่างไม่มีสิ้นสุด และต้องนำเอาความรู้นั้นไปยังประโยชน์แก่ผู้อื่นต่อ ๆ ไป

ขอขอบคุณธัญญามาศ คำมาตา ในการเป็นธุระช่วยติดต่ออาจารย์ และบัณฑิตวิทยาลัย ธรรมนันทิกา แจ่มสว่าง สุคนธรส หุตะวัฒน์ และธนพงษ์ พยัคฆพงษ์ ในการเก็บข้อมูล

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่ให้กำลังใจดีเยี่ยมตลอดเวลาที่ศึกษา และทำงานวิจัย และขอโน้มรำลึกพระคุณคุณครู อาจารย์ ที่ได้วางรากฐานการศึกษาให้ผู้วิจัยมีความรู้ความสามารถจนตราบทุกวันนี้

โกศล มีความดี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
ประชากรในการวิจัย.....	5
กลุ่มตัวอย่าง.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
นิยามเชิงปฏิบัติการ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมติฐานของการวิจัย.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะ.....	12
ความหมายของจิตสาธารณะ.....	12
การวัดจิตสาธารณะ.....	14
ความหมายและลักษณะงานของข้าราชการตำรวจ.....	15
ความหมายของข้าราชการตำรวจ.....	15
ลักษณะงานของข้าราชการตำรวจ.....	15
ภารกิจของข้าราชการตำรวจ.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม.....	17
ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะ.....	18
เจตคติต่อจิตสาธารณะ.....	18
การรับรู้ความสามารถของตน.....	22
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน.....	27
วัฒนธรรมองค์การ.....	31
การสนับสนุนทางสังคม.....	36
การได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา.....	39

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
2(ต่อ) ปัจจัยลักษณะทางชีวสังคม.....	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	62
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
อภิปรายผล.....	66
ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	84
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	85
ภาคผนวก ข ค่าความสัมพันธ์รายข้อของแบบสอบถาม.....	109
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน.....	120
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	124

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาของ ข้าราชการตำรวจ.....	50
2 เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของตัวแปร.....	53
3 แสดงค่าสถิติพื้นฐานจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาของข้าราชการตำรวจ.....	55
4 ผลการเปรียบเทียบการมีจิตสาธารณะ ของข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะ ชีวสังคมแตกต่างกัน.....	57
5 ผลการเปรียบเทียบจิตสาธารณะ ของข้าราชการตำรวจที่มีจิตลักษณะ แตกต่างกัน.....	57
6 ผลการเปรียบเทียบจิตสาธารณะ ของข้าราชการตำรวจที่มีสภาพแวดล้อมทาง สังคมแตกต่างกัน.....	58
7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางจิตสังคม และปัจจัย ทางชีวสังคมกับจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ.....	60
8 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรทางจิตทางสังคม ในการทำนาย จิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ.....	61
9 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดจิตสาธารณะ.....	110
10 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดเจตคติต่อจิตสาธารณะ.....	111
11 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดง จิตสาธารณะ.....	112
12 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน.....	113
13 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดวัฒนธรรมองค์การ.....	114
14 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิก ในครอบครัว.....	115
15 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน.....	116
16 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา.....	117
17 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน.....	118
18 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา.....	119
19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามเจตคติต่อจิตสาธารณะ และวัฒนธรรมองค์การ.....	121

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามเจตคติต่อจิตสาธารณะ และการสนับสนุนจากสังคม.....	121
21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามเจตคติต่อจิตสาธารณะ และการได้รับแบบอย่างจาก ผู้บังคับบัญชา.....	121
22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามการรับรู้ความสามารถของตน และวัฒนธรรมองค์การ.....	122
23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามการรับรู้ความสามารถของตน และการสนับสนุนจากสังคม.....	122
24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามการรับรู้ความสามารถของตน และการได้รับแบบอย่างจาก ผู้บังคับบัญชา.....	122
25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และวัฒนธรรมองค์การ.....	123
26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการสนับสนุนจากสังคม.....	123
27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามการรับรู้ความสามารถของตน และการได้รับแบบอย่างจาก ผู้บังคับบัญชา.....	123

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ปัจจุบันได้มีการพัฒนาทางเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างรวดเร็วจนก่อให้เกิด สภาพแวดล้อมที่ไร้พรมแดนซึ่งเป็นตัวนำสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงต่อประเทศชาติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหาร กระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมที่ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ได้กล่อมเกล้าให้บุคคลมีความเป็นปัจเจกสูง ไม่ใส่ใจต่อเรื่องส่วนรวม ดังจะเห็นพฤติกรรมที่สื่อถึงการยึดถือตนเองเป็นศูนย์กลาง มีลักษณะมนุษยนิยม มองข้ามความสัมพันธ์ และความเกี่ยวโยงถึงกันของสรรพสิ่งรอบตัว ทำให้เกิดการรับรู้ และมีความคิดว่าสิ่งของที่เป็นของสาธารณะนั้น เป็นทรัพย์สินของภาครัฐ หรือของราชการ เป็นสิ่งที่ตนเองสามารถนำมาใช้ประโยชน์หรือร่วมใช้ประโยชน์โดยไม่ต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบดูแล จึงพากันละเลย ไม่สนใจที่จะดูแลรักษา และไม่ช่วยกันจัดการเพื่อทำทรัพย์สินส่วนกลางให้คงสภาพได้นานมากกว่าสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2536: 44-47)

การไม่ช่วยกันรักษา สมบัติ สิ่งของ สถานที่ ที่เป็นทรัพย์สินสาธารณะ หรือแม้กระทั่งการไม่สนใจรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาส่วนรวม และเฉยชากับเหตุการณ์ที่ไม่กระทบถึงตนดังกล่าว แสดงถึงการขาดจิตสาธารณะ (สือปลั่ง, 2542: 3-4) จิตสาธารณะ จัดเป็นคุณธรรมสำหรับส่วนรวมที่เป็นเรื่องใหม่สำหรับสังคมไทย เป็นกระบวนการเรียนรู้จากความเป็นจริงทางการเมือง และสังคมของบุคคล (สุชาติ จักรพิสุทธิ์, 2544: 22-23) ในระดับพฤติกรรมการศึกษาเกี่ยวกับจิตสาธารณะจะมุ่งเน้นพฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคคลต่อสาธารณสมบัติ (ชาย โพธิ์สิตา และคณะ, 2540: 39) จิตสาธารณะ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ผู้คนต่างมุ่งหวังในการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง เพิกเฉยต่อส่วนรวม ความคิดเรื่องอยากมีสังคมที่ดี มีรัฐที่ดี ไม่ใช่ความคิดใหม่สำหรับคนไทย (สือปลั่ง, 2542) และการรักษาความสงบเรียบร้อย ก็นับเป็นสิ่งที่สำคัญอันดับแรก ๆ ในการดำรงอยู่ของรัฐ สามารถแบ่งออกได้เป็นการรักษาความสงบจากภายในรัฐและภายนอก รัฐ สำหรับการรักษาความสงบเรียบร้อยภายนอกเป็นหน้าที่โดยเฉพาะของทหารทั้ง 3 เหล่าทัพ คือ ทักษะ ทักษะเรือและทัพอากาศ ส่วนการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในนั้น ถือกันว่าเป็นหน้าที่ของพนักงานฝ่ายปกครอง และข้าราชการตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการตำรวจที่มีหน้าที่ จัดการป้องกัน และควบคุม เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยขึ้นในรัฐ (ประภาส จารุเสถียร, 2515)

งานของตำรวจถือเป็นงานที่สำคัญ และต้องมีความรับผิดชอบต่อมาก ข้าราชการตำรวจเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเพียงฝ่ายเดียวที่เข้าติดต่อสัมพันธ์กับประชาชนทุกระดับตลอด 24 ชั่วโมง

ตำรวจต้องบริการประชาชนทั้งในงานที่เกี่ยวกับอาชญากรรมและไม่เกี่ยวกับอาชญากรรม ได้แก่ การต่อสู้กับอาชญากร และการรักษากฎหมาย การให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ ไปจนกระทั่ง การ “ปกป้อง ” ให้ประชาชนมีความอยู่เย็นเป็นสุข ให้บริการในยามทุกเข็ญ ในยามไกลהל ในยาม ที่มีอันตรายต่อชีวิต หรือเมื่อประชาชนเรียกร้องให้ตำรวจปกป้องรักษาให้พ้นอันตราย ต่อชีวิตยิ่งกว่านั้นในสถานการณ์คับขันประชาชนยังต้องการให้ ตำรวจเสี่ยงชีวิตของตำรวจเอง เข้าปกป้องประชาชนด้วย (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2528: 4) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติและ ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจร่วมกันถึงภารกิจ วัตถุประสงค์ และแนวทางในการทำงาน เข้าใจ ในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2545)

จากบันทึกผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ (กรมตำรวจ. 2532) ตำรวจ คือเจ้าพนักงานซึ่งกฎหมาย ให้อำนาจ และหน้าที่ตรวจรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน รวมอยู่ในคำจำกัดความ ของคำว่า “พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ” ตามความในกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กล่าวถึงหน้าที่ของตำรวจซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ตำรวจในฐานะเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มี หน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนภายในราชอาณาจักร 2) ตำรวจในฐานะเป็น ผู้รักษากฎหมาย มีหน้าที่ป้องกันมิให้มีผู้ละเมิดกฎหมายมหาชน และถ้ามีผู้ใดละเมิดก็มีอำนาจ หน้าที่ในการสืบสวนสอบสวน จับกุม ตรวจค้น และปราบปราม นำตัวผู้กระทำความผิดมา ดำเนินคดีตามสมควรแก่ความผิด 3) ตำรวจในฐานะเป็นพนักงานฝ่ายปกครอง จะต้องทำหน้าที่ บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน และ 4) ตำรวจในฐานะเป็นข้าราชการพลเรือน นอกจาก จะต้องปฏิบัติราชการตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดและมอบหมายไว้แล้ว ยังจะต้องมีหน้าที่ ทั่วไปดุจเดียวกับข้าราชการพลเรือนทุกประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน้าที่ที่ต้องเน้นจิตสำนึกที่ ถูกต้องในการให้บริการแก่ประชาชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ตำรวจในฐานะเป็นข้าราชการพลเรือน และมีลักษณะงานที่จะต้องใกล้ชิดกับประชาชน การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจึงต้องมี มาตรฐาน เป็นระบบ และมีความรับผิดชอบต่ออย่างชัดเจน เพื่อประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา สังคม และเพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นหรือพอใจได้ จะต้องทำงานในลักษณะของการปฏิบัติงาน เพื่อชุมชน เข้าใจถึงสภาพปัญหาของชุมชน และเข้าถึงจิตใจของประชาชน สามารถแก้ไขปัญหา และสร้างความปลอดภัยให้กับชุมชนได้ ภารกิจหลักของตำรวจไม่ว่ายุคใดสมัยใด ก็คือการทำ หน้าที่พิทักษ์ปกป้องสังคมให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมและบริการสังคม นับแต่อดีตถึงปัจจุบัน การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้มีการพัฒนามาโดยตลอดตามสภาวะการเปลี่ยนแปลง ของสังคม และพัฒนาการของอาชญากรรม (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2545) ดังนั้นในการที่จะ ให้ประชาชนมั่นใจว่าจะรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้นั้นต้อง มีองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน กล่าวคือ ตำรวจจะต้องตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม รู้สึก ปรารถนาที่จะช่วยเหลือสังคม ต้องการเข้าไปแก้วิกฤตการณ์โดยรับรู้ถึงปัญหาถึงสิทธิควบคู่ไป กับหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อ สำนึกถึงพลังของตนว่าสามารถรวมแก้ปัญหาได้ และลงมือ กระทำเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหา คำนี้ถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว หรือ

พวกพ้อง คำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมความสัมพันธ์เป็นกลุ่มเดียวกับตน ด้วยการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ร่วมกับคนในสังคมนั้น รวมทั้งการไม่เพิกเฉย หรือปล่อยวางในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสาธารณะ (พรณี คลังระหัด. 2540: 1) ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงถึง จิตสาธารณะของ ข้าราชการตำรวจ

ข้าราชการตำรวจ ซึ่งเป็นข้าราชการที่มีบทบาทสำคัญในการนำพาประเทศไปสู่ความ เจริญรุ่งเรือง และทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น ข้าราชการตำรวจ จึงต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน จิตสาธารณะของ ข้าราชการตำรวจจึงจะก่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติหน้าที่ อาทิเช่น ด้านการดูแลรักษา ผลประโยชน์ของสาธารณสมบัติที่ประชาชนใช้ร่วมกัน เช่น เมื่อได้พบสถานการณ์ที่ สมบัติ สิ่งของ หรือสถานที่ที่เป็นทรัพย์สินสาธารณะ เช่น แม่น้ำ ถนน สวนสาธารณะ โทรศัพท์ สาธารณะ จะเกิดการเสียหาย ตำรวจมีหน้าที่เข้าช่วยเหลือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อ ป้องกัน หรือหยุดพฤติกรรมดังกล่าว เพื่อมิให้เกิดความเสียหาย การเข้าช่วยเหลือ หรือ ดำเนินการป้องกันจะรวมไปถึง ทรัพย์สินส่วนบุคคลของภาคเอกชนด้วย นอกจากนี้การ ให้บริการประชาชนของข้าราชการตำรวจ กล่าวคือ เมื่อมีการร้องขอบริการใดๆ ที่ไม่ขัดต่อ ข้อบัญญัติทางกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผน แม้ว่าจะมิใช่หน้าที่โดยตรง ข้าราชการตำรวจก็มี หน้าที่ที่จะต้องช่วยเหลือตามควรแก่กรณีเพื่อก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย และเพื่อคุ้มครอง สวัสดิภาพของประชาชน ยกตัวอย่างเช่น มาตรการสายตรวจชุมชน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2545) ที่เป็นการทำงานของสายตรวจในลักษณะให้บริการถึงประตูบ้านหรือบริการส่งถึงบ้าน ตลอดวัน (Home Delivery and Non-Stop Services) และเป็นมาตรการ 3 ประสาน แบบ ไตรภาคี ประกอบด้วย ตำรวจ องค์การภาครัฐ และประชาชน ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการ คือ แบ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สายตรวจแต่ละคน ในแต่ละผลัดให้ชัดเจน และเหมาะสม ตามอัตราส่วนจำนวนประชากรและ/หรือขนาดของพื้นที่ โดยภารกิจสำคัญของเจ้าหน้าที่สาย ตรวจแต่ละคนในพื้นที่รับผิดชอบของตน คือ 1) ต้องทำให้ประชาชนอย่างน้อยทุกบ้านหรือทุก ครีวเรือนรู้จักตนและสามารถติดต่อได้ทันทั่วทั้งที่มีเหตุจำเป็นหรือเมื่อร้องขอความช่วยเหลือ 2) ต้องทำความรู้จักผูกมิตรกับประชาชนทั่วไปรวมทั้งเยาวชนในสถานศึกษา ในพื้นที่ กล่าวคือ อย่างน้อยต้องรู้จักสมาชิกคนสำคัญของแต่ละบ้านเรือน หรือ ครีวเรือน รวมทั้งเข้าไปพบปะ พูดคุยอย่างสม่ำเสมอ (Stop-walk-talk & Teach Children) หรืออีกนัยหนึ่ง งานชุมชนสัมพันธ์ เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สายตรวจทุกคน มิใช่หน้าที่ของตำรวจกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง 3) ประชา สัมพันธ์ให้คำปรึกษา แนะนำ บริการ และแก้ไขปัญหาเบื้องต้นให้กับประชาชน 4) ตรวจตรา รักษาความปลอดภัย หาข่าวความผิดปกติต่าง ๆ ในพื้นที่ 5) บังคับใช้กฎหมาย เผชิญเหตุ ระงับเหตุ และดูแลสถานที่เกิดเหตุ 6) สนับสนุนและร่วมปฏิบัติงานกับพนักงานสอบสวน และ 7) งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังมี การจัดให้มีมาตรการเพื่อหมู่บ้านระวังภัย (Neighborhood Watch) ซึ่งเป็นการดำเนินการไปพร้อมๆ กัน หรือต่อเนื่องจากมาตรการ

สายตรวจชุมชน ซึ่งแนวทางการดำเนินงาน คือรณรงค์ประชาสัมพันธ์พยายามดึงหน่วยงานบริหารท้องถิ่นและชักชวนให้สมาชิกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมป้องกันและระงับภัยในท้องถิ่นชุมชนของตนเอง โดยมีเจ้าหน้าที่สายตรวจทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการประสานงาน ให้คำแนะนำ ชักชวนทำความเข้าใจ และเสริมสร้างความสามัคคีกันระหว่างสมาชิกในชุมชน หรืออาจดำเนินการในลักษณะจัดทำเป็นโครงการ หรือ ตั้งเป็นกลุ่มอาสาสมัคร หรือชมรมขึ้นเพื่อดำเนินกิจกรรม สอดส่อง ดูแล ป้องกันเหตุร้ายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในชุมชน เช่น ชมรมอาสาสมัครแจ้งข่าวอาชญากรรม หรือโครงการนักสืบเยาวชน เป็นต้น นอกจากนี้ จิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจยังส่งประโยชน์ไปถึง การที่ข้าราชการตำรวจแสดงพฤติกรรมที่ดูแลรักษาทรัพย์สินสมบัติต่าง ๆ ของทางราชการ เช่น อาวุธปืนที่มอบให้ใช้ในราชการ ยานพาหนะต่าง ๆ อย่างดีประหนึ่งเป็นทรัพย์สินของตนเอง ในทางตรงกันข้าม ถ้าข้าราชการตำรวจไม่มีจิตสาธารณะ จะทำให้ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม หรือกระทั่งอาจจะประพฤติดมิชอบทุจริตในหน้าที่ใช้อำนาจรุกรานสิทธิของประชาชน การปฏิบัติงานไม่เป็นเอกภาพ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง หรือของกลุ่มของตนเองเป็นหลัก เป็นต้น

เมื่อพิจารณาถึง ลักษณะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีผลกระทบโดยตรงต่อความสงบเรียบร้อยในการดำรงชีวิตในสังคมของประชาชน ถ้าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพ ประชาชนก็จะมีความรู้สึกรับประกัน ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ให้เกิดความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ช่วยเหลือกิจการส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม หลีกเลี่ยงการใช้หรือกระทำการที่ทำให้เกิดการชำรุดเสียหายต่อของส่วนรวม มุ่งปฏิบัติเพื่อส่วนรวม ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งภายในองค์กร และประเทศชาติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมดังคำสัญญาต่อประชาชนและข้าราชการตำรวจ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2545) ว่าข้าราชการตำรวจทุกคนจะต้องนำพหุองค์การของประชาชน และปฏิบัติภารกิจด้วยจิตสำนึกต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ พร้อมทั้งจะรับฟังและนำข้อเสนอแนะจากสังคมตลอดจนเพื่อนตำรวจ มาพัฒนาปรับปรุงองค์การให้สามารถปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีในฐานะ “ตำรวจคือผู้พิทักษ์สันติราษฎร์”

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ โดยมุ่งศึกษาถึง 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรม องค์การ การสนับสนุนทางสังคม และการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา ปัจจัยภายใน คือ ลักษณะทางจิต อันได้แก่ เจตคติต่อจิตสาธารณะ การรับรู้ความสามารถของตน ลักษณะมุ่งอนาคต-ความมุ่งมั่น และปัจจัยทางชีวสังคม คือ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เพื่อใช้ผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัย เป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาพัฒนา

ข้าราชการตำรวจให้มีจิตสาธารณะในระดับที่สูงขึ้น และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อประเทศต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจที่มีปัจจัยทางจิตสังคมแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีผลต่อจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมที่สามารถทำนายจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการวิจัยนี้จะทำให้ทราบว่า มี ปัจจัยทางจิตทางสังคม ปัจจัยใดบ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ เพื่อที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการตำรวจจะได้นำไปพิจารณา จัดแนวทางฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจต่อไป รวมทั้งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อการทำการวิจัยสำหรับการพัฒนาจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการฝึกอบรมดังนี้ คือ 1) หลักสูตรการฝึกอบรมผู้มีวุฒิทางด้าน นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร (กอต. รุ่นที่ 8) 2) หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการผู้มีวุฒิปริญญาตรี เพื่อพิจารณาบรรจุให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร (กอน. รุ่นที่ 14) และ 3) หลักสูตรการฝึกอบรมนายดาบตำรวจหรือกำสับตำรวจ เพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร (กอร. รุ่นที่ 17)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในปีพ.ศ. 2547 รวมจำนวน 207 นาย โดยผู้วิจัยแบ่งศึกษาคำความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 20 คน และเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ 187 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. จิตลักษณะ
 - 1.1 เจตคติต่อจิตสาธารณะ
 - 1.2 การรับรู้ความสามารถของตน
 - 1.3 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม
 - 2.1 วัฒนธรรมองค์การ
 - 2.2 การสนับสนุนทางสังคม
 - การสนับสนุนจากครอบครัว
 - การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
 - การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
 - การสนับสนุนจากประชาชน
 - 2.3 การได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา
3. ลักษณะทางชีวสังคม
 - 3.1 อายุ
 - 3.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ จิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการฝึกอบรมดังนี้ 1) หลักสูตรการฝึกอบรมผู้มีวุฒิทางด้าน นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร (กอต. รุ่นที่ 8) 2) หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการผู้มีวุฒิปริญญาตรี เพื่อพิจารณาบรรจุให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร (กอน. รุ่นที่ 14) และ 3) หลักสูตรการฝึกอบรมนายดาบตำรวจหรืออำนวยการตำรวจ เพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร (กอร. รุ่นที่ 17)

จิตสังคม หมายถึง ปัจจัยที่ทำการศึกษาตามแนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ด้านจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมทางสังคม

นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. **จิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ** หมายถึง การกระทำของข้าราชการตำรวจที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อกลุ่ม การเอาใจใส่ดูแลสาธารณสมบัติของกลุ่มหรือทรัพย์สินของทางราชการ เป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันของกลุ่มรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น มีส่วนร่วมในการหาแนวทางป้องกันแก้ไขและติดตามประเมินผล โดยพิจารณาจากการที่ข้าราชการตำรวจหลีกเลี่ยงการใช้หรือกระทำที่ก่อให้เกิดการชำรุดเสียหายต่อของส่วนรวม มุ่งปฏิบัติเพื่อส่วนรวมในการดูแลรักษาของส่วนรวมโดยถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา ได้แก่ การทำตามหน้าที่ที่กำหนด ดูแลความสงบเรียบร้อย การดูแลรักษาทรัพย์สินของทางราชการ ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างถูกวิธี ใช้อย่างประหยัด และระมัดระวัง การรับอาสาทำบางอย่างเพื่อส่วนรวม รวมไปถึงการเคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้ของส่วนรวม ไม่ปิดกั้นในการใช้ของบุคคลอื่น มีการแบ่งปันหรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ของส่วนรวม ไม่ยึดเอาของส่วนรวมมาเป็นของตน โดยแบบวัดจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับคือ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีจิตสาธารณะมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำกว่า

2. **เจตคติต่อจิตสาธารณะ** หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับจิตสาธารณะอย่างมีทิศทางว่าชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อจิตสาธารณะ ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติเป็นความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในจิตสาธารณะ โดยแบบวัดเจตคติต่อจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับคือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีเจตคติต่อจิตสาธารณะมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำกว่า

3. **การรับรู้ความสามารถของตน** หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงจิตสาธารณะว่าตนเองสามารถทำได้หรือไม่ และมีความมั่นใจในการแสดงจิตสาธารณะ มากน้อยในระดับใด โดยแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับคือ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามี การรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงจิตสาธารณะ มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำกว่า

4. **ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน** หมายถึง ความสามารถของข้าราชการตำรวจในการควบคุมตนในการแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม โดยเล็งเห็นว่าการแสดงนั้นๆ จะเป็นผลสำเร็จในอนาคต เกิดเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมในอนาคตข้างหน้า โดยแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในการแสดงจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับคือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในการแสดงจิตสาธารณะมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำกว่า

5. **วัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจในองค์กร ในขอบเขตของอำนาจตามลำดับชั้นในการปฏิบัติงานที่มีความเป็นแบบแผนบรรทัดฐานแนวทางปฏิบัติ โดยยึดถือระเบียบขั้นตอนต่าง ๆ เป็นกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนให้ข้าราชการตำรวจในองค์กรได้ใส่ใจและมีการปฏิบัติตาม เป็นลักษณะการให้ความสำคัญกับเป้าหมายในการดำเนินงานทำให้เกิดเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของข้าราชการตำรวจที่จะตัดสินใจกระทำต่าง ๆ หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ภายใต้นโยบายหรือกฎระเบียบขององค์กร โดยแบบวัดวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับคือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำกว่า

6. **การสนับสนุนทางสังคม** หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคมไม่ว่าจะเป็น บุคคลในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และประชาชนทั่วไป โดยข้าราชการตำรวจรู้สึกหรือรับรู้ว่ามีแหล่งหรือบุคคลเหล่านี้ในการที่จะคอยให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องการหรือเมื่อประสบปัญหาในการแสดงจิตสาธารณะ รวมไปถึงความพอใจหรือไม่พอใจที่ได้รับจากการสนับสนุนนั้น โดยความช่วยเหลือที่ได้รับ แบ่งออกเป็น 1) การสนับสนุนจากครอบครัว 2) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 3) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และ 4) การสนับสนุนจากประชาชน มีรายละเอียดดังนี้

6.1 **การสนับสนุนจากครอบครัว** หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ ความรัก ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น กำลังใจ การช่วยเหลือ และการสนับสนุนในการแสดงจิตสาธารณะ

6.2 **การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา** หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการแสดงจิตสาธารณะ ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมสนับสนุนในการออกตรวจท้องที่พบปะชุมชน ได้รับเกียรติ ได้รับข้อมูลข่าวสาร การให้คำแนะนำ และการชี้แนะแนวทางปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

6.3 **การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การยอมรับเข้ากลุ่ม การได้รับความเข้าใจ การได้รับความช่วยเหลือทางด้านข้อมูลข่าวสาร และวัตถุสิ่งของ ในการแสดงจิตสาธารณะ

6.4 **การสนับสนุนจากประชาชน** หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจได้รับการสนับสนุนจากประชาชน ในการแสดงจิตสาธารณะ ได้แก่ กำลังใจ ความไว้วางใจ การช่วยเหลือร่วมมือในขณะปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์กับส่วนรวม และการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์

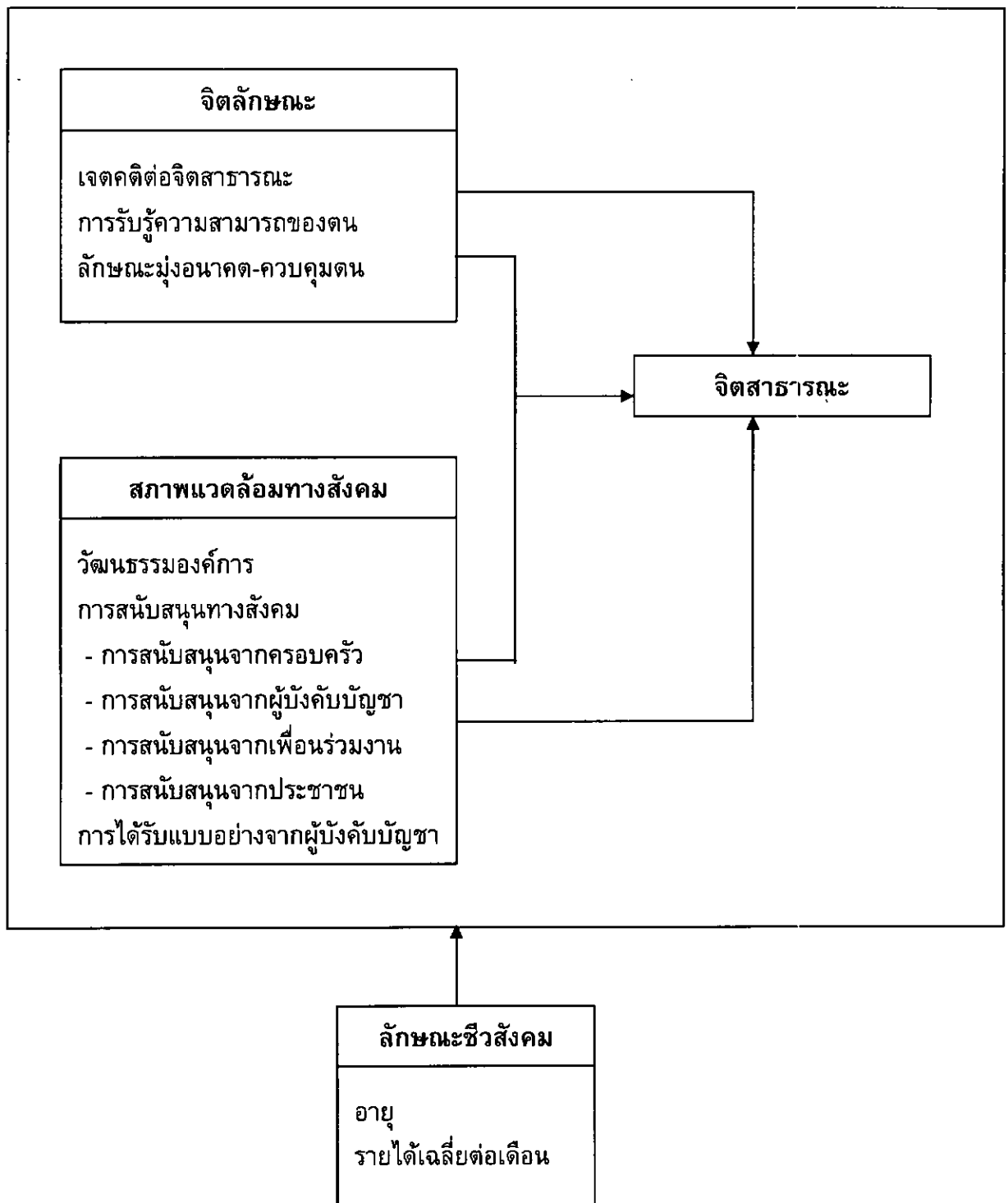
โดยแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับคือ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงในแต่

ละด้านสูงแสดงว่ามีการสนับสนุนทางสังคมจากด้านนั้น ๆ มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำกว่า

7. การได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจได้สังเกตการแสดงจิตสาธารณะของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน หรือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน จดจำพฤติกรรม ประเมินคุณค่า ตัดแปลงเลียนแบบพฤติกรรมมาเป็นจิตสาธารณะที่เหมาะสม โดยแบบวัดการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับคือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชามากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำกว่า

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยทั้งภายในและภายนอกของข้าราชการตำรวจที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะ โดยยึดการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction model) เป็นแนวทางในการวิจัย ซึ่งได้แบ่งสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วยเจตคติต่อจิตสาธารณะ การรับรู้ความสามารถของตน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และ 2) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนทางสังคม คือ ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และผู้บังคับบัญชา และการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา โดยผู้วิจัยได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีจิตสาธารณะแตกต่างกัน
2. ข้าราชการตำรวจที่มีจิตลักษณะแตกต่างกัน จะมีจิตสาธารณะแตกต่างกัน
3. ข้าราชการตำรวจที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคมแตกต่างกัน จะมีจิตสาธารณะแตกต่างกัน
4. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่มีผลต่อจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ
5. จิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ ซึ่งในการนำเสนอการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะ
 - 1.1 ความหมายของจิตสาธารณะ
 - 1.2 การวัดจิตสาธารณะ
2. ความหมายและลักษณะงานของข้าราชการตำรวจ
 - 2.1 ความหมายของข้าราชการตำรวจ
 - 2.2 ลักษณะงานของข้าราชการตำรวจ
 - 2.3 ภารกิจของข้าราชการตำรวจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม
4. ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะ

ความหมายของจิตสาธารณะ

จิตสาธารณะในการศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ซึ่งพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรม หรือการกระทำที่สังคมสนับสนุน เห็นชอบและต้องการให้สมาชิกในสังคมแสดงออก (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2524) จากการประมวลเอกสารพบว่าได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าจิตสาธารณะ และคำที่มีความหมายใกล้เคียง ในเชิงพฤติกรรม ได้แก่ การทำประโยชน์เพื่อสังคม การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม จิตสำนึกทางสังคม จิตสำนึกต่อสาธารณะ สมบัติ จิตสำนึกต่อส่วนรวม หรือจิตสำนึกสาธารณะ และจิตสาธารณะ

ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ กรมวิชาการ การทรวงศึกษาธิการ (2539) ได้ให้ความหมายว่า การทำประโยชน์เพื่อสังคม หมายถึง การกระทำให้สังคมเป็นนิสัยเพื่อความ สุขความสงบของตนเองและสังคมโดยส่วนรวม ตลอดจนการกระทำเพื่อป้องกันปัญหาหรือการสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของสังคม

บรรทม มณีโชติ (2530: 25) ได้ให้ความหมายว่าการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง การอุทิศตนทำงานเพื่อสังคมและส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับ นัชร ลับบัวงาม (2540: 48) ที่ได้สรุปความหมายของ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ว่าหมายถึง การร่วมมือช่วยกันรักษาสมบัติของส่วนรวม ไม่ทำลายสมบัติของส่วนรวม อุทิศตนทำงานเพื่อส่วนรวม มีน้ำใจ รู้จัก

แบ่งปัน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และทำประโยชน์โดยไม่หวังผลตอบแทน แบ่งออกเป็น 4 พฤติกรรม คือ 1) การให้ปัน โดยการช่วยเหลือ หรือให้ผู้อื่นด้านทรัพย์สิน สิ่งของ ความรู้ และแรงงาน 2) ความมีน้ำใจ โดยการแสดงความปรารถนาดีต่อผู้อื่นในด้านการพูดและการกระทำ โดยให้กำลังใจและแสดงความเห็นใจผู้อื่น 3) การไม่เอาเปรียบผู้อื่น โดยการสละทรัพย์สิน สิ่งของ และแรงงานของตนเท่ากันหรือมากกว่าผู้อื่น และ 4) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม โดยการอุทิศการทำงานเพื่อสังคมและส่วนรวม ร่วมมือกันรักษาสัมบัติของส่วนรวม ไม่ทำลายสมบัติของส่วนรวม

อัจฉรา โฉมแจ่ม (2544) ให้ความหมายของ จิตสำนึกทางสังคม ไว้ว่า หมายถึง สภาวะความรู้ตัวถึงความคิด และความรู้สึกต่อบุคคล และสภาพแวดล้อม ที่เกิดจากการคิดคำนึงถึงส่วนรวมร่วมกัน

ชาย โพธิ์สีตา (2540) ให้ความหมายของ จิตสำนึกต่อสาธารณะสมบัติ คือ การใช้สาธารณะสมบัติอย่างมีความรับผิดชอบ หรือการรับผิดชอบต่อสาธารณะสมบัติ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) รับผิดชอบต่อสาธารณะสมบัติด้วยการหลีกเลี่ยงการใช้ และการกระทำที่เกิดความชำรุดเสียหายต่อสาธารณะสมบัตินั้น ๆ รวมไปถึงการถือเป็นหน้าที่ที่จะมีส่วนร่วมในการดูแลสาธารณะสมบัติในวิสัยที่สามารถทำได้ 2) การเคารพสิทธิในการใช้สาธารณะสมบัติของผู้อื่น โดยการคำนึงว่าคนอื่นก็มีสิทธิในการใช้เช่นเดียวกัน จะต้องไม่ยึดสาธารณะสมบัตินั้นไว้เป็นของส่วนตัว และไม่ปิดกั้นโอกาสการใช้ประโยชน์ของผู้อื่น

ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ และคณะ (2540) ได้ให้ความหมาย จิตสำนึกสาธารณะ หรือ จิตสำนึกต่อส่วนรวม ไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลเกี่ยวกับการมองเห็นคุณค่า หรือการให้คุณค่าแก่การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมที่ไม่มีผู้ใดผู้หนึ่งเป็นเจ้าของหรือเป็นสิ่งที่คนในสังคมเป็นเจ้าของร่วมกันเป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้จากความรู้สึกนึกคิดหรือพฤติกรรมกระทำที่แสดงออกมา นอกจากนี้ หฤทัย อาจปรุ (2544: 37) ยังให้ความหมายของ จิตสำนึกสาธารณะ ไว้ว่า หมายถึง ความตระหนักของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะช่วยเหลือสังคม ต้องการเข้าไปแก้ไขโดยรับรู้ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อสังคมถึงพลังของตนที่สามารถร่วมแก้ไขปัญหานั้นได้ และลงมือกระทำเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการเรียนรู้ และแก้ไขปัญหาร่วมกับคนในสังคมนั้น

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2542: 14) ได้ให้ความหมายของ จิตสาธารณะว่า หมายถึง การรู้จักเอาใจใส่เป็นธุระ และเข้าร่วมในเรื่องของส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ต่อชาติ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปเป็นความหมายที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้ว่า จิตสาธารณะ หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะสมบัติด้วยการเอาใจใส่ดูแลเป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม โดยพิจารณาจากการที่บุคคลหลีกเลี่ยงการใช้หรือกระทำที่ก่อให้เกิดการชำรุดเสียหายต่อของส่วนรวม มุ่งปฏิบัติเพื่อส่วนรวมในการดูแลรักษาของส่วนรวม เช่น การทำตามหน้าที่ที่กำหนด การดูแลความสงบ

เรียบร้อย การรักษาสาธารณสุขสมบัติ รับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น มีส่วนร่วมในการหาแนวทางป้องกัน แก้ไข และติดตามประเมินผล รวมไปถึงการรับอาสาทำบางอย่างเพื่อส่วนรวม เคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้ของส่วนรวม ไม่ปิดกั้นในการใช้ของบุคคลอื่น มีการแบ่งปันหรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ของส่วนรวม ไม่ยึดครองของส่วนรวมมาเป็นของตนเอง

การวัดจิตสาธารณะ

จากการตรวจสอบเอกสารพบว่ายังไม่มีการสร้างเครื่องมือวัดจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ งานวิจัยที่ศึกษาจิตสาธารณะ หรือศึกษาพฤติกรรมใกล้เคียงกับจิตสาธารณะ ส่วนใหญ่เป็นงานที่ศึกษาเกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป เช่น แบบวัดการมีจิตสำนึกสาธารณะของนักศึกษาพยาบาลของ หฤทัย อาจปรุ (2544: 103-104) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ รูปแบบการดำเนินชีวิต และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการมีจิตสำนึกสาธารณะของนักศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ตามความคิดเห็นและพฤติกรรมของนักศึกษาที่แสดงถึงความต้องการช่วยเหลือสังคม ไม่เห็นแก่ตัวและลงมือกระทำเพื่อแก้ไขปัญหาที่ตนตามความสามารถของตนเอง มีทั้งข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ 1) องค์ประกอบในส่วนจิตสำนึกสาธารณะ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน ด้านการวิเคราะห์ วิพากษ์ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ด้านความรัก ความเอื้ออาทร และความสามัคคี และด้านการรับรู้ ความสามารถในการผลักดันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม และ 2) องค์ประกอบในส่วนที่เป็นพฤติกรรมที่แสดงการมีจิตสำนึกสาธารณะ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติในการแก้ปัญหาสังคม และด้านการมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมทางสังคม นอกจากนี้ จันทรจิรา มูลเมือง (2535) ยังได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของนิสิตนักศึกษาต่างสาขาวิชา ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน รวม 48 ข้อคำถามโดยมีข้อคำถามครอบคลุม พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม 17 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎระเบียบของสังคม 2) ระมัดระวังการกระทำสิ่งที่จะเป็นผลเสียหายต่อส่วนรวม 3) ติดตามความเคลื่อนไหวของสังคม 4) เข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับสังคม 5) เสียสละเวลาส่วนหนึ่งเพื่อทำประโยชน์ให้แก่สังคม 6) มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาสังคม 7) ให้ความช่วยเหลือแก่ทางราชการในการพัฒนาสังคม 8) ชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมในการพัฒนาสังคม 9) แนะนำให้ประชาชนปฏิบัติตามเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม 10) รักษาชื่อเสียง เกียรติยศของมหาวิทยาลัย 11) ไม่กระทำการที่เป็นภัยต่อสังคม 12) เป็นพยานรู้เห็นการทำความผิด 13) ควบคุมการกระทำของตนให้อยู่ในขอบเขตที่สังคมยอมรับ 14) รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม 15) ช่วยบำรุงรักษาสาธารณสุขสมบัติ 16) ช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และ 17) มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมือง

การวัดจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นใหม่ โดย นำเอา แบบวัดการมีจิตสำนึกสาธารณะของนักศึกษาพยาบาล ของ หฤทัย อาจปรั (2544) แบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษา ของ จันทรจิรา มูลเมือง (2535) มาเป็นแนวทาง ในการสร้างข้อคำถาม และเนื้อหาให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และกลุ่มประชากร เป้าหมายที่จะศึกษา โดยแบบวัดจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบ มาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับคือ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงแสดง ว่ามีจิตสาธารณะมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำ

ความหมายและลักษณะงานของข้าราชการตำรวจ

ความหมายของข้าราชการตำรวจ

“ข้าราชการตำรวจ” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติ ตำรวจแห่งชาติ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่งตั้งหรือให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการตำรวจโดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ด้วย (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ. 2547: 4)

ลักษณะงานของข้าราชการตำรวจ

งานในหน้าที่ของตำรวจตามการแบ่งลักษณะงานของข้าราชการตำรวจของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติมี 9 ลักษณะ (ประพนธ์ สหพัฒนา. 2547: 1-12) ดังนี้

1. งานสายตรวจ มีลักษณะทั่วไป ดังนี้คือ ตรวจตราป้องกันเพื่อลดช่องโอกาสใน การกระทำความผิด ดูแลความสงบเรียบร้อยในโอกาสพิเศษ ระวังเหตุร้ายและให้บริการ ช่วยเหลือประชาชนตามความจำเป็น จับกุมผู้กระทำความผิดซึ่งหน้าหรือเมื่อมีหมายจับ รักษา พยานหลักฐานในที่เกิดเหตุ และพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนหรือผู้เคยตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม
2. งานป้องกันอาชญากรรม โดยมีแนวคิดว่าการป้องกันอาชญากรรมนั้นจะต้อง ขึ้นอยู่กับการช่วยเหลือร่วมมือกันระหว่างชุมชน และตำรวจโดย ตำรวจมีบทบาทในการ ช่วยเหลือชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเอง และใช้มาตรการควบคุมทางสังคมในการป้องกัน และควบคุมอาชญากรรม คือ ลดช่องโอกาสในการกระทำความผิด และควบคุมทางสังคมแบบไม่ เป็นทางการ คือ ใช้กลไกทางสังคมเป็นเครื่องควบคุมสมาชิกในชุมชน
3. งานสืบสวนและสอบสวน หมายถึง การเสาะแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวม พยานหลักฐานในการกระทำความผิดทางกฎหมายอาญาต่าง ๆ เพื่อบรรลุความมุ่งหมาย คือ เพื่อที่จะรู้ตัวผู้กระทำความผิด เพื่อที่จะทราบว่าผู้กระทำความผิดไปอยู่ที่ใด และเพื่อที่จะเสาะหา พยานหลักฐานต่าง ๆ ในการกระทำความผิดนั้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ควบคุมอาชญากรรม อำนาจความยุติธรรมทางอาญา และแก้ไขปัญหาอันเป็นสาเหตุของอาชญากรรม

4. งานบริการประชาชนและงานจราจร ตำรวจเป็นผู้ที่ให้บริการประชาชนในด้านต่าง ๆ และสำหรับงานจราจรนั้นตำรวจเป็นเพียงหน่วยงานหนึ่งในหลาย ๆ หน่วยงาน ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการแก้ไขปัญหาจราจร การควบคุมการจราจรในหน้าที่ของตำรวจนั้นอยู่ภายใต้หลักการพื้นฐานดังนี้คือ งานด้านวิศวกรรมจราจร ได้แก่ การออกแบบวางรูปลักษณะการจราจรในทางแยก และทางร่วม โดยอาศัยข้อมูลเชิงสถิติ เป็นต้น งานให้การศึกษาเกี่ยวกับจราจรให้กับประชาชนทั่วไป และบังคับใช้กฎหมายให้การปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยจราจร

5. งานอาชญากรรมพิเศษ เนื่องจากอาชญากรรมพิเศษก่อให้เกิดความเสียหายในวงกว้าง และมีปริมาณความเสียหายสูง มีความซับซ้อนในการกระทำผิด และสืบสวนติดตามได้แก่ งานป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ยาเสพติดให้โทษ หรือ งานรักษาความสงบเรียบร้อยที่เกี่ยวกับการเดินขบวน การประท้วง การนัดหยุดงาน การชุมนุมเรียกร้อง และการกระทำการอันก่อให้เกิดความไม่สงบ เป็นต้น

6. งานความร่วมมือกับต่างประเทศ เนื่องจากการกระทำความผิดสามารถเกิดขึ้นได้ในทุก ๆ สถานที่และทุกภูมิภาคในโลก และการกระทำความผิดในประเทศหนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อไปถึงประเทศอื่น ๆ ดังนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละประเทศจึงต้องอาศัยความร่วมมือกันเพื่อสืบสวนติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดที่เกี่ยวข้องกับหลายประเทศ

7. งานบริหารและทั่วไป เป็นการจัดการให้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถดำเนินงานในหน้าที่ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ งานธุรการ การฝึกอบรม การสื่อสารคมนาคม งานสารนิเทศประชาสัมพันธ์ งานกำกับดูแล กวดขันระเบียบวินัย ความประพฤติ และการปฏิบัติงาน งานร้องทุกข์ร้องเรียนต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เป็นต้น

8. งานสนับสนุนทางวิชาการและเทคโนโลยี มีหน้าที่ สนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านวิชาการ กฎ ข้อระเบียบต่าง ๆ การตรวจพิสูจน์หลักฐาน งานนิติเวช เป็นต้น

9. งานเกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศ เป็นงานข่าวที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ เช่น ข่าวของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่เป็นภัยต่อความมั่นคง รักษาความปลอดภัยบุคคลและสถานที่สำคัญ เป็นต้น

ภารกิจของข้าราชการตำรวจ

ภารกิจของตำรวจ (จักรพันธ์ แก่งสันทิยะ และ ประพนธ์ สหพัฒนา. 2547: 13) มีดังนี้คือ 1) รักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ การควบคุมการก่อจลาจล อันธพาลในชุมชน ขับรถแข่ง ขับรถเสียดัง ดูแลคนพ้นโทษ 2) รักษาความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม 3) บังคับใช้กฎหมายทางอาญา จับกุม ควบคุม ตรวจค้น 4) อำนาจความยุติธรรมทางอาญา เช่น สืบสวน สอบสวน จับกุม ควบคุม ชัง 5) รักษาความมั่นคงภายใน (ตามกฎหมาย) ถวายความปลอดภัย ฯลฯ และ 6) บริการประชาชน และช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุต่าง ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ และอธิบายจิตสาขารณะของข้าราชการตำรวจ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมนั้น สามารถศึกษาได้ 2 ประเภทใหญ่ๆคือประเภทแรก เป็น สาเหตุภายนอกตัวบุคคล เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรม ลักษณะภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ส่วนอีกประเภทหนึ่ง เป็นสาเหตุจากภายในตัวบุคคลที่เป็นลักษณะทางจิต เช่น เจตคติ บุคลิกภาพ การรับรู้ด้านต่าง ๆ เป็นต้น สำหรับรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม เป็นแนวคิดรูปแบบหนึ่งที่ใช้สำหรับศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ โดยเน้นความสำคัญของการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลซึ่งเป็นลักษณะทางจิตที่เป็นสาเหตุภายในตัวบุคคลกับสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เป็นสาเหตุภายนอกตัวบุคคล ปฏิกริยาที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมโยง และต่อเนื่องซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพราะปัจจัยด้านบุคคลหรือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมเพียงด้านใดด้านหนึ่งไม่สามารถเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมของปัจเจกบุคคลได้ เพราะพฤติกรรมเป็นผลจากการกระทำของกระบวนการต่อเนื่องของปฏิสัมพันธ์หลายทิศทาง หรือเป็นผลสะท้อนกลับระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลเผชิญอยู่ (ณัฐยา ลือชาภิตติกุล. 2545; อ้างอิงจาก Magnusson and Endler. 1977: 3 - 4)

กระบวนการปฏิสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตและมีความต่อเนื่อง (Dynamic Interaction) กล่าวคือเป็นกระบวนการร่วมกันระหว่างตัวแปรแทรกซ้อนของบุคคล ตัวแปรปฏิกริยาของบุคคล และสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมของบุคคลที่อยู่ในโครงสร้างนั้น เพื่ออธิบายพัฒนาการของพฤติกรรมของบุคคล ตลอดจนการคงไว้ซึ่งพฤติกรรมนั้นด้วย กระบวนการดังกล่าวอาจเกิดภายในสถานการณ์ หรือเกิดในสถานการณ์หลายๆ สถานการณ์ที่แตกต่างกันก็ได้เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ภายในสถานการณ์ การกระทำตามสถานการณ์จะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันการกระทำตามสถานการณ์จะโน้มนำปัจเจกบุคคลให้มีการเลือกแปลผล และส่งต่อไปถึงกระบวนการในสถานการณ์ที่จะเป็นข้อมูลแก่บุคคลต่อไป ในทำนองเดียวกันก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมของคนอื่นๆ นั่นคือ บุคคลกับสถานการณ์ หรือสิ่งแวดล้อมมีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นพลวัต และมีความต่อเนื่องกัน ปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 2 ร่วมกันส่งผล อย่างแยกกันไม่ได้ต่อพฤติกรรมของบุคคลในโครงสร้างนั้น (Magnusson and Endler. 1977: 18 - 21) รูปแบบปฏิสัมพันธ์ (Interaction Model) มุ่งเน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตใจของบุคคล (สาเหตุภายใน) กับสถานการณ์ที่เขาประสบอยู่ (สาเหตุภายนอก) จัดเป็นรูปแบบที่พยายามอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์อย่างครอบคลุมมากที่สุด ในปัจจุบันการศึกษาทางจิตวิทยาได้มีการศึกษาปฏิสัมพันธ์ ใน 2 ลักษณะ ลักษณะแรกเป็นการศึกษาปฏิสัมพันธ์เชิงสถิติวิเคราะห์ (Mechanical Interaction) แบบ Two - way ANOVA ซึ่งเป็นการศึกษาอิทธิพลร่วมระหว่างลักษณะทางจิตของผู้กระทำ 1 ตัวแปรกับสถานการณ์ที่จะกระทำ 1 ตัวแปร ซึ่งส่งผลต่อความแปรเปลี่ยนของคะแนนพฤติกรรมใด

พฤติกรรมหนึ่งในบุคคล ส่วนลักษณะที่สองนั้นเป็นการศึกษา ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะทางจิตใจเดิม กับสถานการณ์ หรือมีความไวต่อสถานการณ์ (Organismic Interaction) หมายถึง การศึกษาลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์หรือมีความไวต่อสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญ เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะจิตใจเดิมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ปฏิสัมพันธ์นี้เกิดภายในจิตใจของบุคคล ตัวอย่างเช่น การที่ประชาชนมีเจตคติที่ดีต่อการรักษาความสะอาดท้องถนน อาจเกิดการรณรงค์ไม่ทิ้งขยะในท้องถนนของฝ่ายเทศบาล นักเรียนเกิดความวิตกกังวลสูงในสถานการณ์สอบวัดผลการเรียน หรือนักธุรกิจเกิดความรู้สึกเสี่ยงต่อการลงทุนเมื่ออยู่ในภาวะทางเศรษฐกิจตกต่ำ เป็นต้น (งามตา วรินทร์านนท์. 2540 : 5 - 6)

ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ

ในการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภายใต้แนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม เป็นแนวทางหลักในการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการกำหนดปัจจัยที่ผู้วิจัยคาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะ โดยปัจจัยเชิงเหตุที่ผู้วิจัยศึกษาประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือ 1) จิตลักษณะ ได้แก่ เจตคติต่อจิตสาธารณะ การรับรู้ความสามารถของตน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา และการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากประชาชน และ3) ลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุ

ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอกล่าวรายละเอียดของปัจจัยเชิงเหตุของจิตสาธารณะโดยละเอียดเป็นลำดับดังนี้

ปัจจัยทางจิตลักษณะ

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะคือ เจตคติต่อจิตสาธารณะ การรับรู้ความสามารถของตน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เจตคติต่อจิตสาธารณะ

คำว่า “เจตคติ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Attitude” มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Aptitudin” หรือ “Aptitudo” หมายถึงแนวโน้มหรือความพร้อมที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด (บุญมี เต็ดอนันต์กุล. 2539: 7; อ้างอิงจาก Webster's New Collegiate Dictionary. 1974: 56) ความหมายของเจตคติได้มีผู้นิยามขึ้นมากมาย ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มหลักโดยอาศัยองค์ประกอบของเจตคติ ได้ดังนี้คือ กลุ่มที่ 1 เชื่อว่า เจตคติเป็นระบบที่คงทนของ

องค์ประกอบที่มีศูนย์รวมอยู่ที่ ที่หมายหนึ่ง เป็นความเชื่อ อารมณ์ความรู้สึก และแนวโน้มในการกระทำซึ่งเป็นการกำหนดล่วงหน้าให้มีการกระทำต่อที่หมายนั้น กลุ่มนี้จึงได้แบ่งเจตคติออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัญญา อารมณ์ความรู้สึก และแนวโน้มการกระทำ กลุ่มที่ 2 มีความเชื่อว่า เจตคติ เป็นแนวโน้มที่บุคคลจะประเมินค่าสัญลักษณ์หรือที่หมายหรือแง่มุมของโลกของตนในทางดีหรือไม่ดี เป็นความชอบหรือไม่ชอบ จึงได้แบ่งเจตคติออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัญญา และอารมณ์ความรู้สึก ส่วนกลุ่มที่ 3 เชื่อว่า เจตคติเป็นอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อที่หมายในทางสนับสนุนหรือต่อต้าน จึงได้แบ่งเจตคติออกเป็นองค์ประกอบเดียวคือ อารมณ์ความรู้สึก (บุญมี เด็ดอนันต์กุล. 2539: 7-9) ซึ่งจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกของบุคคลต่อการกระทำพฤติกรรม (อารีวรรณ รุ่งทวีณช. 2541: 36)

ลักษณะของเจตคติสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1) มีทิศทาง (Direction) กล่าวคือ ในองค์ประกอบทางการรู้คิดสามารถวัดได้ว่าบุคคลรู้อะไรดีหรือเลว เป็นความรู้สึกประเมินค่าสามารถวัดได้ว่าบุคคลรู้สึกชอบพอใจ หรือไม่ชอบไม่พอใจสิ่งนั้น มีประโยชน์หรือไร้ประโยชน์ ส่วนองค์ประกอบทางการพร้อมกระทำสามารถวัดได้ว่าบุคคลพร้อมที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เข้าใกล้ชิดหรือพร้อมที่จะทำลาย ขัดขวางสิ่งนั้น และ 2) มีปริมาณ (Magnitude) คือ ความเข้มข้นหรือปริมาณความรุนแรงของเจตคติที่มีต่อสิ่งนั้นไปในทางบวกหรือทางลบ บุคคลอาจมีเจตคติต่อสิ่งหนึ่งอย่างรุนแรงแต่มีเจตคติต่ออีกสิ่งหนึ่งเพียงบางเบา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้น หรือความเกี่ยวข้องของสิ่งนั้นกับบุคคล (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2524: 5-9)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของกลุ่มที่แบ่งเจตคติออกเป็นเพียงองค์ประกอบเดียว ดังนั้น เจตคติ (Attitude) จึงหมายถึง ความเข้มของอารมณ์ ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบในทางสนับสนุนหรือต่อต้านที่หมายทางจิตซึ่งก็คือ วัตถุ ความคิด แบบแผนการกระทำ รูปแบบความประพฤติ อุดมการณ์ หลักจริยธรรม คำขวัญ หรือสัญลักษณ์ที่บุคคลอาจแสดงอารมณ์ความรู้สึกทางบวก หรือทางลบก็ได้ (บุญมี เด็ดอนันต์กุล. 2539: 9) เจตคติที่เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลนั้นจะเป็นในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกนี้จะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติอย่างสอดคล้องกับความรู้สึกประเมินค่า กล่าวคือ เมื่อบุคคลรู้ว่าสิ่งใดมีโทษจะเกิดความรู้สึกไม่พอใจสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลรู้ว่าสิ่งใดมีประโยชน์โดยตรงต่อตนเองจะเกิดความรู้สึกพอใจสิ่งนั้น แต่ถ้ารู้ว่าสิ่งนั้นเป็นประโยชน์ต่อคนอื่นโดยส่วนรวม โดยที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองไม่มากนักจะรู้สึกพอใจเพียงเล็กน้อย การที่บุคคลจะรู้สึกพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งทั้งๆ ที่สิ่งนั้นเป็นประโยชน์ต่อตนเองเพียงเล็กน้อยหรือไม่มีเลย แต่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และมนุษยชาติ แสดงว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง (วิรัตน์ ปานศิลา. 2542; อ้างอิงจาก McGuire. 1969)

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ายังไม่มีการศึกษาเจตคติของข้าราชการตำรวจกับจิตสาธารณะ แต่พบว่ามีการศึกษาเจตคติต่อพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านอื่น

ของข้าราชการตำรวจ อาทิ การุณย์ สุตยสรณาคม (2538) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เจตคติ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และเจตนาเชิงพฤติกรรมในการเป็นตำรวจของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น จำนวน 304 นาย ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการ วัดเจตคติของการวิจัยครั้งนี้คือ แบบวัดเจตคติที่ยึดตามแนวทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของ Fishbien และ Ajzen ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติต่อการเป็นตำรวจสูงจะมี เจตนาเชิงพฤติกรรมในการเป็นตำรวจสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติต่อการเป็นตำรวจต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และถนอมศักดิ์ โสภา (2545) ที่ได้ทำการศึกษา เปรียบเทียบลักษณะทางพุทธศาสนา และปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานระหว่างข้าราชการตำรวจที่ได้รับการอบรมตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับไม่ได้รับการอบรม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ ตำรวจจำนวน 400 นาย โดยได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จากประชากรตำรวจที่เป็นข้าราชการ ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นในปีงบประมาณ 2544 จำนวน 2,751 นาย จาก สถានี้ตำรวจ 25 สถานี้ พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติต่อการเป็นตำรวจสูงจะมีพฤติกรรม การทำงานด้านป้องกันปราบปรามสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติต่อการเป็นตำรวจต่ำ อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ อิสริยา สดมณี (2546) ทำการศึกษาปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย โดยศึกษากลุ่ม ตัวอย่างตำรวจท่องเที่ยว จำนวน 311 นาย พบว่า ปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน สามารถ ทำนาย พฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว ได้ร้อยละ 18.40

นอกจากนี้พบว่ามีการศึกษาเจตคติต่อพฤติกรรมพึงประสงค์ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น อาทิ สุกานดา นิมทองคำ (2535) ศึกษาตัวแปรเชิงจิตสังคม และชีวพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมที่เอื้อต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในเขตกรุงเทพมหานคร โดย ศึกษากลุ่มตัวอย่างนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 510 คน ที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียน มัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เจตคติ ต่อพฤติกรรมที่เอื้อต่อสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เอื้อต่อสังคมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการถ่ายทอดพฤติกรรมที่เอื้อต่อสังคม เจตคติต่อพฤติกรรมที่ เอื้อต่อสังคม การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน และการอบรมเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผล สามารถ ร่วมกันทำนายพฤติกรรมที่เอื้อต่อสังคมได้ร้อยละ 28.53 และ อภิญา โปศรีศรีทอง (2536) ศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของพยาบาลในสังกัดกรมการ แพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวง สาธารณสุข ที่ทำหน้าที่พยาบาล ซึ่งมีประสบการณ์ในการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุ จาก โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิศจิน โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ จำนวน 293 คน พบว่า ตัวแปรที่สำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา การรับรู้การสนับสนุน

ทางสังคม เหตุผลเชิงจริยธรรม เจตคติต่ออาชีพพยาบาล และความเชื่อทางพุทธศาสนา ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยได้ร้อยละ 17 - 25 โดยในกลุ่มรวมทำนายได้ร้อยละ 19 กลุ่มพยาบาลที่มีอายุน้อย สามารถทำนายได้สูงสุด ร้อยละ 25 และ ในกลุ่มพยาบาลเทคนิคทำนายได้สูงสุด ร้อยละ 17 และ นุชนารถ ธาตุทอง (2539) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และลักษณะทางจิตบางประการ กับพฤติกรรมการทำงานของ นักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานแผนงาน และพัฒนาชนบทในส่วนภูมิภาค ระดับอำเภอ จำนวน 256 คน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มี เจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน และความคลุมเครือในบทบาท แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อสภาพการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาได้ถึงร้อยละ 52 และ ยศวรณ นิพัฒน์ศิริผล (2541) ได้ศึกษาปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก ในโรงพยาบาลของรัฐ เขต กรุงเทพมหานคร โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก แผนก อายุรกรรม และแผนกศัลยกรรม ในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน เก็บจริงได้ 450 คน เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 377 คน พบว่า เจตคติต่อการปฏิบัติงานในหออภิบาลสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติการพยาบาล อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนอกจากนี้ ณัฐยา ลือชาภิตติกุล (2546) ยังได้ศึกษาถึง ลักษณะทางจิตสังคม และลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน พบว่า พนักงานธนาคารที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานด้านบริการสูงเป็นผู้ที่มี พฤติกรรมการทำงานด้านบริการสูงกว่า พนักงานธนาคารที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานด้าน บริการต่ำ

จากความหมายและความสำคัญของเจตคติที่มีต่อการแสดงพฤติกรรม ดังที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า เจตคติเป็นจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล เกิดขึ้นจากประสบการณ์และการเรียนรู้ ที่มีต่อสิ่งนั้น เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับจิตสาธารณะ อย่างมี ทิศทางว่าชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อจิตสาธารณะ ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดขึ้นโดย อัตโนมัติ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ เจตคติต่อจิตสาธารณะ เป็นตัวแปรจิตลักษณะ ในการศึกษา จิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ

การวัดเจตคติต่อจิตสาธารณะ

ในการวัดเจตคตินั้นผู้วิจัยจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของเจตคติ แล้วสร้างแบบวัดให้ สอดคล้องกับนิยามของเจตคติที่ใช้ จากการตรวจสอบเอกสารพบ่ายังไม่มีการสร้างเครื่องมือวัด เจตคติต่อจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้สร้าง

เครื่องมือวัดเจตคติต่อพฤติกรรมพึงประสงค์อื่น ๆ ของข้าราชการตำรวจ เช่น อิสรียา สดมณี (2546) ได้สร้างเครื่องมือวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย โดยวัดเจตคติ 3 องค์ประกอบคือ การเห็นคุณค่า การรู้สึก และความพร้อมกระทำการทำงาน ในด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการให้บริการประชาชน ช่วยเหลือนักท่องเที่ยว และประชาชน และด้านมวลชนสัมพันธ์ ซึ่งเน้นที่ด้านการให้บริการและช่วยเหลือประชาชน เครื่องมือวัดมีค่าความเชื่อมั่น .65 นอกจากนี้ ยังพบงานวิจัยที่ศึกษาเจตคติต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของกลุ่มอาชีพอื่น อาทิ อภิญา โพรศรีทอง (2536) ได้สร้างเครื่องมือวัดเจตคติต่ออาชีพพยาบาลในด้านประเมินค่า ความรู้สึก และการกระทำ โดยมีค่าความเชื่อมั่น .79 และ นุชนารถ ธาตุทอง (2539) ได้สร้างเครื่องมือวัดเจตคติต่อสภาพการทำงานของนักวิชาการศึกษา ในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ โดยวัดเจตคติใน 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความรู้เชิงประเมินค่า องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านการมุ่งกระทำ เครื่องมือวัดมีค่าความเชื่อมั่น .88

ดังนั้นการวัดเจตคติต่อจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นใหม่โดยวัดเพียงองค์ประกอบเดียวตามนิยามที่ได้กำหนดไว้ คือ เจตคติในด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับจิตสาธารณะ อย่างมีทิศทางว่าชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อจิตสาธารณะ ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ โดยเขียนข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และกลุ่มประชากรเป้าหมายที่จะศึกษา โดยแบบวัดเจตคติต่อจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับคือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีเจตคติที่ดีต่อจิตสาธารณะมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำ

การรับรู้ความสามารถของตน

การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์ที่บางครั้งอาจมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน มีความแปลกใหม่ ที่ไม่สามารถทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งสภาพการณ์เหล่านี้มักจะทำให้บุคคลเกิดความเครียดได้ การรับรู้ความสามารถของตนนี้มีได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีอยู่ในขณะนั้นเท่านั้น หากแต่ยังขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของบุคคลว่าเขาสามารถทำอะไรได้ด้วยทักษะที่เขามีอยู่ (ประทีป จินวี. 2539: 5; อ้างอิงจาก Bandura. 1986)

การรับรู้ความสามารถของตน มาจากทฤษฎีปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของ Bandura ซึ่งได้ผสมผสานการเรียนรู้ทางสังคม เข้ากับพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive behavior) กล่าวคือ บุคคลจะเรียนรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่สนับสนุนอะไรคือสิ่งที่ขัดขวางหรือสร้างแรงกดดันต่อตนเอง ซึ่งมีผลให้บุคคลเลือกแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับ

ตนเอง การเกิดพฤติกรรมของบุคคลจึงประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการได้แก่ 1) ปัจจัยภายในตัวบุคคล (Internal factor) 2) เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม (Behavior condition) และ 3) เงื่อนไขเชิงสภาพแวดล้อม (Environmental condition) โดยพฤติกรรมของบุคคลจะเกิดขึ้นในลักษณะเป็นเหตุปัจจัยซึ่งกันและกัน (Reciprocal determinism) กล่าวคือ พฤติกรรมของบุคคลอาจเกิดจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม และปัจจัยภายในบุคคล เช่น การรับรู้ ความเชื่อ ขณะเดียวกันปัจจัยภายในตัวบุคคลก็ได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก และเงื่อนไขของสภาพแวดล้อม (วัลภา สบายยิ่ง. 2542: 35) ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ประการดังกล่าวเป็นระบบที่เกี่ยวพันเป็นเหตุผลเป็นปัจจัยซึ่งกันและกัน ดังนั้นจึงสามารถสรุปการแสดงพฤติกรรมของบุคคลว่าเกิดจากการรับรู้ความสามารถของตน 2 ด้าน คือ 1) ความคาดหวังในความสามารถ (Efficacy expectancy) หมายถึง ความมั่นใจของบุคคลว่าจะกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมเพื่อเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งได้มากน้อยเพียงใด และ 2) ความคาดหวังในผลของการกระทำ (Outcome expectancy) หมายถึง ความมั่นใจของบุคคลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของตนว่าการกระทำนั้น จะนำไปสู่ผลลัพธ์สุดท้ายที่ตนเองคาดหวังไว้มากน้อยเพียงใด (ภัสรา จารุสุนันท์. 2542: 18-19) และนอกจากนี้ Bandura เชื่อว่าการรับรู้ความสามารถของตน มีความสำคัญและมีผลต่อการกระทำของบุคคล มีผลต่อการเลือกกิจกรรม การใช้ความพยายาม ความอดทนในการทำงาน การคิด และปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคล และยังเห็นว่าความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัว หากยึดหยุ่นตามสถานการณ์ ดังนั้นสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออก จึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนในสถานการณ์นั้นๆ (ประทีป จินฉ่ำ. 2539:5; อ้างอิงจาก Evans. 1989)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตน คือ 1) ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ กล่าวคือ เมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมแล้วประสบความสำเร็จ จะทำให้บุคคลมีการรับรู้ว่ามี ความสามารถ และพัฒนาความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเพิ่มขึ้น 2) การที่บุคคล เห็นผู้อื่นเป็นต้นแบบ กล่าวคือ บุคคลประเมินความสามารถของตนส่วนหนึ่ง ภายใต้อิทธิพลจาก การได้เห็นความสำเร็จของผู้อื่น และผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนอย่างถูกต้องจะใช้สติปัญญาใน การพิจารณาความสามารถของตนในการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ มากกว่าที่จะทำตามต้นแบบ 3) ระดับของการอนุมานสาเหตุของผลการกระทำ กล่าวคือ เมื่อบุคคลทำงานแล้วประสบ ความสำเร็จ และบุคคลเชื่อว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้นมาจากความสามารถของตนเอง จะทำให้ บุคคลรับรู้ว่ามีความสามารถ และมีความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเพิ่มขึ้น 4) การพูดชักจูงจากผู้อื่น เป็นการที่บุคคลพิจารณาเกี่ยวกับความสามารถของตนโดยได้รับ อิทธิพลจากการพูดชักจูงของบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อเขา ทำให้บุคคลพัฒนา ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่ตนเอง รับรู้ 5) ความวิตกกังวล กล่าวคือ ผู้ที่มีความวิตกกังวลสูง จะไม่มีความมั่นใจว่าจะสามารถ ควบคุมสถานการณ์ได้ เกิดเป็นความท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่พยายามที่จะพัฒนาความสามารถของ

ตน และจะคาดหวังความสามารถของตนต่ำในที่สุด 6) การตั้งเป้าหมาย กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีการตั้งเป้าหมายจะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรม และพยายามให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ และ 7) ทักษะ กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง บุคคลก็จะมีทักษะ หรือ ความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในเรื่องนั้น ๆ สูงเช่นกัน (ชนินฐา สุวรรณนิตย์, 2533: 4-12) ดังนั้นการรับรู้ความสามารถของตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลว่า บุคคลจะมีวิธีการกระทำอย่างไร มีความพยายามเพียงใด อดทนต่ออุปสรรคและความล้มเหลวได้มาน้อยเพียงใด มีแบบแผนการคิดที่จะขัดขวางหรือให้กำลังใจตนเอง มีความเครียดเพียงใดในการจัดการกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก เป็นต้น (วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี, 2542: 31)

อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนที่มีต่อการแสดงพฤติกรรม (วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี, 2542: 31-32) มีดังต่อไปนี้ 1) กระบวนการรู้คิด (Cognitive Process) การรับรู้ความสามารถของตนมีผลกระทบต่อแบบแผนการคิดที่สามารถส่งเสริมหรือบั่นทอนผลการปฏิบัติงานได้ บุคคลจะตีความสถานการณ์ และคาดการณ์ในอนาคตความเชื่อในความสามารถของตนเองคนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถสูงจะมองสถานการณ์ที่พบว่าเป็นโอกาส และมองภาพความสำเร็จเป็นสิ่งที่น่าการกระทำ 2) กระบวนการจูงใจ (Motivation Process) ความสามารถที่จะ จูงใจตนเองและกระทำตามที่ตั้งเป้าหมายมีพื้นฐานมาจากกระบวนการคิดและความเชื่อในความสามารถของตนก็จะมีบทบาทสำคัญในการคิดที่เป็นพื้นฐานของแรงจูงใจ บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองและตั้งเป้าหมายไว้สูง จะมีแรงจูงใจในการกระทำ และจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าคนที่สงสัยในความสามารถของตนเอง 3) กระบวนการด้านความรู้สึก (Affective Process) การรับรู้ความสามารถของตนสามารถมีผลกระทบต่อประสบการณ์ทางอารมณ์โดยผ่านการควบคุมตนทางด้านการคิด การกระทำ และความรู้สึก ในด้านการคิด ความเชื่อในความสามารถของตนมีอิทธิพลต่อความสนใจและการตีความเหตุการณ์ในชีวิตที่อาจให้ความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบได้ และมีผลต่อการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะควบคุมความคิดทางลบที่เกิดขึ้นได้หรือไม่ด้วย ด้านการกระทำ การรับรู้ความสามารถของตนจะจัดการกับสภาวะทางอารมณ์โดยการ ส่งเสริมการกระทำที่มีประสิทธิผลเพื่อเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมในลักษณะที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ได้ ส่วนความรู้สึก จะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ว่าคุณสามารถทำให้สภาวะทางอารมณ์ของตนที่ไม่ดีให้ดีขึ้นได้หรือไม่ และ 4) กระบวนการเลือก (Selection Process) บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงกิจกรรม และสภาพการณ์ที่เขาเชื่อว่ายากเกินความสามารถของตน และบุคคลจะกระทำกิจกรรมและเลือกสิ่งแวดล้อมที่เขาแน่ใจว่ามีความสามารถที่จะจัดการได้ ผู้ที่ยังมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเลือกกิจกรรมที่ยังมีความท้าทาย ทั้งนี้และทั้งนั้นกระบวนการทั้ง 4 ที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะทำงานร่วมกันในการดำเนินการกำกับพฤติกรรมมนุษย์

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การรับรู้ความสามารถของตน ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจนั้นยังไม่มีการศึกษา แต่พบว่ามี การศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมพึงประสงค์อย่างอื่น อาทิ ประทีป จินฺ (2539) ทำการศึกษาผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนที่ส่งผลต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดย ศึกษา 2 ช่วงคือ ช่วงแรก เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยการหาความสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่าง 230 คน และช่วงที่ 2 เป็นการศึกษาเชิงทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง 20 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ ความสามารถของตนด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพบว่านักศึกษาในกลุ่มที่ใช้เทคนิคการเตือนตนเองมีการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงาน และมีประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายช่วงการทดสอบหลังการทดลองสูงกว่าช่วงการทดสอบก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้พบว่า การมีความรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในปีเดียวกัน กรรณการ์ จิตต์บรรเทา (2539) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังในผลการเรียน ภาษาอังกฤษ กับความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 กรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทักษะการอ่าน ภาษาอังกฤษ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อมา วัลภา สบายยิ่ง (2542) ได้ศึกษาปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จำหน่ายตรงที่มียอดขายย้อนหลัง 3 เดือน ในบริษัทขายตรงด้านสินค้าอุปโภค บริโภค (Commodity) จำนวน 443 คน พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน มีอิทธิพลทางตรง ต่อการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล และผลของการปฏิบัติงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล .21 และ .30 ตามลำดับ และยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลของการปฏิบัติงานโดยผ่านทางการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .60 และในปีเดียวกัน วินัย คำสุวรรณ (2542) ทำการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งทำวิจัยในสาขาที่ แตกต่างกันเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน และวิทยาเขตกำแพงแสนซึ่งมีรายชื่ออยู่ในทะเบียนประวัติ นักวิจัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ปี พ.ศ. 2537 จำนวน 310 คน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

และพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย บรรทัดฐานการทำงาน บรรยาการการวิจัย และประสบการณ์การวิจัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และตัวแปรภายในที่ส่งผลทางตรงต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ได้แก่ ความผูกพันกับเป้าหมาย ความภาคภูมิใจในตน และความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ นอกจากนี้ อมรรัตน์ พาชยานุกูล (2545) ได้ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อพฤติกรรมสุขภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 480 คน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมสุขภาพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีระดับความสัมพันธ์ .74 และ นพรัตน์ ศรีแปดริ้ว (2546) ทำการศึกษาตัวแปรด้านลักษณะทางจิต ลักษณะทางพุทธ และลักษณะทางสังคม ที่ใช้ในการจำแนกการเข้ารับการฝึกอบรมทางพุทธศาสนาของเยาวชนไทย โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเยาวชนไทยที่เข้ารับการฝึกอบรมทางพุทธศาสนาประเภทวิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน 4 จำนวน 200 คน และเยาวชนไทยที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมทางพุทธศาสนา จำนวน 200 คน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองต่อการฝึกอบรมทางพุทธศาสนามีค่าอำนาจจำแนกกลุ่มผู้ที่เข้าฝึกอบรมและกลุ่มผู้ที่ไม่เข้าฝึกอบรม .27

จากความหมาย และความสำคัญของการรับรู้ความสามารถของคนที่มีการแสดงพฤติกรรมพึงประสงค์ดังที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตน เป็นจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคลในการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงพฤติกรรมว่าตนเองสามารถทำได้หรือไม่ และมีความมั่นใจในการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ มากน้อยในระดับใด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้การรับรู้ความสามารถของตน เป็นตัวแปรจิตลักษณะ ในการศึกษาจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ

การวัดการรับรู้ความสามารถของตน

จากการตรวจสอบเอกสารพบว่ายังไม่มีการสร้างเครื่องมือวัดการรับรู้ความสามารถของตนต่อจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดการรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมพึงประสงค์อื่น ๆ อาทิ วัลภา สบายยิ่ง (2542) ศึกษาปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จำหน่ายตรงที่มียอดขายย้อนหลัง 3 เดือน ในบริษัทขายตรงด้านสินค้าอุปโภค บริโภค (Commodity) จำนวน 443 คน โดยได้สร้างเครื่องมือวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นแบบแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ผู้ตอบเลือกตอบตามความคิดเห็นของตนเอง มีจำนวนทั้งหมด 21 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งหมด .92

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นใหม่โดย นำเอา แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองของ วัลภา สบายยิ่ง

(2542) มาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม และเนื้อหาให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และกลุ่มประชากรเป้าหมายที่จะศึกษา โดยแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับคือ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำ

ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

การมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลและเล็งเห็นผลดี และผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถวางแผน ปฏิบัติเพื่อรับผลดี หรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สมดุล ขาญนวงศ์. 2533: 51) การมุ่งอนาคตเกิดจากการสะสมของการเรียนรู้จากประสบการณ์ตั้งแต่อดีตของบุคคลเกี่ยวกับความมั่นคงของสภาพแวดล้อมถ้าสังคมมีความมั่นคงของสภาพแวดล้อมสูง ไม่ต้องพึ่งพาธรรมชาติ บุคคลในสังคมสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ คนในสังคมนั้นจะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูง ถ้าลักษณะมุ่งอนาคตมีมากในบุคคล สังคมที่บุคคลเหล่านั้นอาศัยอยู่จะกลายเป็นสังคมที่ทันสมัย ส่วนสังคมที่มีความแร้นแค้น บุคคลมีอาชีพทางการเกษตรที่ต้องพึ่งพาธรรมชาติ และไม่สามารถควบคุมสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลจะมีลักษณะมุ่งปัจจุบันมากกว่าการมุ่งอนาคต (สมดุล ขาญนวงศ์. 2533: 51; อ้างอิงจาก Mischel. 1974: 287)

การควบคุมตน หมายถึง ความสามารถที่จะละเว้นการกระทำเพื่อพฤติกรรมบางชนิด หรือ ความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมที่จะต้องใช้เวลาเสียสละ หรืออดทนในคุณภาพ และปริมาณที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลในอนาคตได้ (สมดุล ขาญนวงศ์. 2533: 52) การควบคุมตนจึงเป็นความสามารถของบุคคลในการควบคุมตนให้กระทำการต่าง ๆ ในทิศทางที่ถูกต้อง และเป็นการกระทำต่าง ๆ โดยที่คำนึงถึงอนาคตมากกว่าปัจจุบัน บุคคลที่สามารถควบคุมตนได้จะเป็นผู้ที่มีเป้าหมายในอนาคตมากกว่าปัจจุบัน มีความยับยั้งชั่งใจ มีเหตุผลในการกระทำของตนเอง รับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการควบคุมการกระทำของตนเองได้ดี จะมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้มาก (ธรรมบุญ เขาวะวนิชย์. 2543) ดังนั้น การควบคุมตนจึงหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมตนในการแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม โดยเล็งเห็นว่าการกระทำสิ่งนั้นจะเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในอนาคต

ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะคาดการณ์ไกล และสามารถบังคับตนเองให้รู้จักอดได้ รอได้ สามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อผลดีหรือป้องกันผลเสียที่เกิดขึ้นในอนาคต (ณัฐยา ลือชากิตติกุล. 2546: 27; อ้างอิงจาก บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532) การอดได้ รอได้ ทำให้บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในโอกาสที่เหมาะสมเป็นประโยชน์ในระยะยาว นอกจากนี้ บุคคลยังสามารถควบคุมให้กระทำในสิ่งที่ควรกระทำได้ (ณัฐยา ลือชากิตติกุล. 2546: 28) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน จึงเป็นปริมาณความสามารถในการ

คาดการณ์ไกล เล็งเห็นสิ่งที่จะเกิดกับตนในอนาคต และเล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคตนั้น (คอลิค บุษะมัญญ. 2538: 32) ผู้ที่มุ่งอนาคตจึงจะสามารถวางแผน และมองเห็นความเป็นไปได้ในอนาคตจากสภาพปัจจุบัน และการควบคุมตนเป็นขั้นตอนของการปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมาย (สุริยะ พันธดี. 2536: 36) ดังนั้น ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน จึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องกันในปรากฏการณ์ เดียวกัน คือ บุคคลจะต้องมีความต้องการผลในอนาคตมากกว่าในปัจจุบัน แล้วจึงดำเนินการปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายในอนาคตนั้น เช่น การรวบรวมรางวัลที่ใหญ่กว่าในอนาคตแทนรางวัลเล็กน้อยที่จะได้รับในปัจจุบันทันที การเล็งเห็นผลร้ายที่จะเกิดตามมาหรือเพื่อจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคตจึงควบคุมให้อดได้รอได้ซึ่งลักษณะดังกล่าวตรงกันข้ามกับลักษณะมุ่งปัจจุบัน (สุริยะ พันธดี. 2536: 35; อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบปัจฉิก. 2520)

ลักษณะของบุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง คือ 1) สามารถวางแผนล่วงหน้าได้ โดยคาดการณ์ถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ 2) สามารถอดได้รอได้ 3) มีความเชื่อมั่นในผลของการกระทำว่า ทำดีย่อมได้ผลดีตอบแทน 4) เป็นบุคคลที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ อย่างสมเหตุสมผล 5) สามารถงดเว้นจากการกระทำบางชนิดที่สังคมไม่ยอมรับ หรือเป็นผลเสียต่อสุขภาพได้ (สมดุล ชาญนวงศ์. 2533: 51)

สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีการควบคุมตนได้มี 4 สถานการณ์คือ 1) การสนับสนุนจากตัวแบบ บุคคลที่มีลักษณะของการควบคุมตน หากได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่คนอื่น ๆ รอบด้านมีลักษณะของการควบคุมตนด้วย บุคคลเหล่านี้จะช่วยสนับสนุน และเป็นแบบอย่างซึ่งกันและกันได้ 2) การลงโทษทางสังคม บุคคลที่มีลักษณะของการควบคุมตน แล้วภายหลังให้การเสริมแรงตนเองต่อพฤติกรรมที่ไม่เป็นการควบคุมตน มักจะก่อให้เกิดปฏิกิริยาทางลบกับบุคคลรอบข้าง ถือเป็น การลงโทษทางสังคม ที่สังคมจะคอยควบคุมให้บุคคลคงมาตรฐานของตนเองเอาไว้ ส่งผลให้บุคคลกลับไปประเมินตนเองอีกครั้ง แล้วพยายามกลับไปสู่มาตรฐานเดิมของตน 3) สถานการณ์ที่มีผลต่อการควบคุมตน บุคคลที่เคยอยู่ในสภาพแวดล้อมซึ่งในอดีตเคยส่งเสริมให้ควบคุมตนในมาตรฐานระดับหนึ่ง จะมีแนวโน้มที่จะรักษามาตรฐานระดับนั้นต่อไป และจะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่มีอิทธิพลให้ตนต้องลดมาตรฐานลงไป และ 4) ประโยชน์ส่วนบุคคล ซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ เกิดจากตัวบุคคลกระทำเอง เช่น ทำเพื่อความสบายใจ เป็นต้น และเกิดจากแหล่งอื่น เช่น การกระทำเพราะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นในสังคม (พจน์ จีระบลกิจ. 2543)

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนที่มีอิทธิพลต่อการแสดงจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจนั้นยังไม่มีการศึกษา แต่พบว่าการศึกษาลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่อพฤติกรรมพึงประสงค์อย่างอื่นของข้าราชการตำรวจ อาทิ จากการศึกษาของ พจน์ จีระบลกิจ (2543) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามอุดมคติตำรวจ โดยศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจในจังหวัดสมุทรปราการ ศึกษาทั้งกลุ่ม

ตัวอย่างข้าราชการตำรวจ 372 นาย พบว่า ข้าราชการตำรวจมีจิตลักษณะในการควบคุมตน ก่อนข้างสูง และพบว่าการควบคุมตนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามอุดมคติตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในปีเดียวกัน ธรรมบุญ เชาวะนิชัย (2543) ได้ทำการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการให้บริการประชาชนของข้าราชการตำรวจ ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาล โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจจำนวน 236 นาย พบว่า ข้าราชการตำรวจมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในระดับปานกลาง และพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนมีความสัมพันธ์กับการให้บริการประชาชนของข้าราชการตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังมีการศึกษาลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่อพฤติกรรมพึงประสงค์ของกลุ่มตัวอย่างอื่น อาทิ สมดุลย์ ชาญนวงศ์ (2533) ทำการศึกษาคุณลักษณะทางจิตใจของประชากรไทยที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีระดับการพัฒนาต่างกัน เพื่อศึกษาว่าประชากรที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีระดับการพัฒนาต่างกัน และมีระดับพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาต่างกันจะมีคุณลักษณะทางจิตใจต่างกัน โดยศึกษากับกลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีระดับการพัฒนาสูงซึ่งเป็นหมู่บ้านที่ชนะการประกวดหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองระดับจังหวัดและเป็นหมู่บ้านตามโครงการหมู่บ้านแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง และกลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีระดับการพัฒนาต่ำ ซึ่งเป็นหมู่บ้านที่อยู่นอกโครงการพัฒนาทั้ง 2 กลุ่ม จำนวน 6 หมู่บ้าน ใน 3 จังหวัดคือ สุรินทร์ บุรีรัมย์ และนครราชสีมา กลุ่มละ 180 คน รวมทั้งหมด 360 คน พบว่า ประชากรที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีระดับการพัฒนาสูงมีระดับพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาสูงกว่าประชากรที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีระดับการพัฒนาต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประชากรที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีระดับการพัฒนาสูงมีคุณลักษณะทางจิตใจด้านสุขภาพจิต ด้านประสบการณ์ทางสังคม ด้านความเชื่ออำนาจภายในตนเอง ด้านเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมที่สังคมปรารถนา ด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านการมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงกว่าประชากรที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีระดับการพัฒนาต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประชากรที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสถาบันต่าง ๆ ในชุมชนระดับสูงมีคุณลักษณะทางจิตใจด้านต่าง ๆ สูงกว่าประชากรที่มีการ เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสถาบันต่าง ๆ ในชุมชนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ สุริยะ พันธุ์ดี (2536) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางพุทธศาสนาในโรงเรียนกับจิตลักษณะและพฤติกรรมก้าวร้าวในนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2, 3, 4 และ 5 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2535 จากโรงเรียนที่เน้นพุทธศาสนามาก 2 โรงเรียน และโรงเรียนที่เน้นพุทธศาสนาน้อย 2 โรงเรียน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา รวมทั้งสิ้น 540 คน อายุโดยเฉลี่ย 14.47 ปี พบว่า ความเชื่อทางพุทธศาสนาการปฏิบัติทางพุทธศาสนา การรับรู้คุณค่าของศาสนา ลักษณะมุ่งอนาคต-การควบคุมตนและเจตคติที่ไม่ดีต่อการก้าวร้าวมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมก้าวร้าว กล่าวคือ นักเรียนที่มีความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนามากมีการรับรู้คุณค่าของศาสนาสูง มี

มีลักษณะมุ่งอนาคต-การควบคุมตนสูง มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการก้าวร้าวมาก จะมีพฤติกรรมก้าวร้าว น้อย นอกจากนี้พบว่า เจตคติที่ดีต่อการก้าวร้าว ลักษณะมุ่งอนาคต-การควบคุมตน และการรับรู้คุณค่าของศาสนา สามารถทำนายพฤติกรรมก้าวร้าวได้ร้อยละ 38 โดยร่วมกันทำนายพฤติกรรมก้าวร้าวได้สูงสุด ในนักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนที่เน้นพุทธศาสนาน้อยโดยทำนายได้ถึงร้อยละ 48 นอกจากนี้ ฌ์ฐยา ลือชาภิตติกุล (2546) ได้ทำการศึกษาลักษณะทางจิตสังคม และลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง 280 คน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงมีพฤติกรรมการทำงานด้านบริการสูงกว่าพนักงานธนาคารที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เจตคติต่อการทำงานด้านบริการ การสนับสนุนจากองค์กร ความขัดแย้งในบทบาท การปฏิบัติทางพุทธ และวิถีชีวิตทางพุทธ ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านบริการได้ร้อยละ 55

จากความหมายและความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนที่มีต่อการแสดงพฤติกรรมพึงประสงค์ของข้าราชการตำรวจ ดังที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เป็นจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล เป็นความสามารถของบุคคลในการคาดการณ์มองเห็นผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และวางแผนปฏิบัติ ควบคุมตนให้อดได้รอได้ และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม หรือกระทำในสิ่งที่เหมาะสมในระยะยาว เพื่อไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเป็นตัวแปรจิตลักษณะ ในการศึกษาจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ

การวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

จากการตรวจสอบเอกสารพบว่ายังไม่มีการสร้างเครื่องมือวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่อจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ งานวิจัยส่วนใหญ่ เป็นงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่อพฤติกรรมพึงประสงค์อื่นของข้าราชการตำรวจ อาทิ ธรรมบุญ เชาวะวนิชย์ (2543) ทำการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการให้บริการประชาชนของข้าราชการตำรวจ โดยศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาล กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจจำนวน 236 นาย ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายระดับ จากประชากรข้าราชการตำรวจนครบาลที่ประจำอยู่ในสถานีตำรวจนครบาลในกรุงเทพมหานครทั้ง 9 กองบังคับการ รวม 87 สถานี มีข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนรวม 15,982 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อคำถาม และมีค่าความเชื่อมั่น .72 และเครื่องมือวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่อพฤติกรรมพึงประสงค์ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น อาทิ ฌ์ฐยา ลือชาภิตติกุล (2546) ที่ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีลักษณะ

เป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อคำถาม และมีค่าความเชื่อมั่น .75

การวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนของข้าราชการตำรวจ ของ ธรรมบุญ เชาวะวนิชย์ (2543) และแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ของ ณัฐยา ลือซากิตติกุล (2546) มาปรับปรุงข้อคำถาม และเนื้อหาให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และกลุ่มประชากรเป้าหมายที่จะศึกษา โดยแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับคือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมคือ วัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนทางสังคม คือ ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และผู้บังคับบัญชา และการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ เป็นวิธีการที่องค์การใช้ปฏิบัติ หรือทำงานบางอย่างที่ได้รับมอบหมาย เป็นชุดของระเบียบประเพณีปฏิบัติ และแนวทางของการคิด เป็นแบบความเชื่อและสิ่งที่คาดหวังต่าง ๆ ที่มีอยู่ร่วมกันในบรรดาสมาชิกขององค์การ และจากความเชื่อ และสิ่งที่คาดหวังเหล่านี้เอง จะกลายเป็นกฎระเบียบของพฤติกรรมปฏิบัติ หรือที่เรียกว่าบรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งจะมีอิทธิพลอย่างมากในการกำกับพฤติกรรมของบุคคล และกลุ่มในองค์การ (ประพันธ์ โรจนจันทร์. 2543: 15; อ้างอิงจาก ธงชัย สันติวงษ์. 2533) และวัฒนธรรมองค์การยังหมายความรวมถึงไปถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ประกอบไปด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผน บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติฐานพื้นฐานของบุคคลจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ (จารุวรรณ ประดา. 2545: 54; อ้างอิงจาก Dalf. 1991) ซึ่งสอดคล้องกับที่ สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540: 5-11) ที่ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมติพื้นฐาน (basic assumption) และ/หรือ ค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของคนจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ภายในองค์การและคนกลุ่มดังกล่าวใช้ระบบความรู้ความคิดร่วมกันเป็นแนวทางในการคิด ตัดสินใจ และทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมในองค์การ เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอขณะที่บุคคลติดต่อกันเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น เช่น พิธีการต่าง ๆ ในหน่วยงาน ธรรมเนียม หรือแนวปฏิบัติในองค์การที่สมาชิกเข้าใจร่วมกัน เป็นบรรทัดฐานหรือมาตรฐานของพฤติกรรมที่กลุ่มคาดหวัง หรือสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตาม วัฒนธรรม

องค์การ จึงหมายความว่ารวมถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐานความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ ภายในองค์การ และ พร ภิเศก (2543) ยังได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ลักษณะ ของการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนหรือพัฒนานวัตกรรม และลักษณะความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกในระดับต่าง ๆ ที่ได้พัฒนาและยึดถือสืบทอดกันมา ดังนั้น จากความหมายของ วัฒนธรรมองค์การข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ลักษณะ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ ที่มีความเป็นแบบแผน บรรทัดฐาน แนวทางปฏิบัติ โดย ยึดถือระเบียบขั้นตอนต่าง ๆ เป็นกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนให้ สมาชิกในองค์การได้ใส่ใจและมีการปฏิบัติตาม ทำให้เกิดเป็นธรรมเนียมปฏิบัติที่ส่งผลต่อการ ตัดสินใจของสมาชิกที่จะตัดสินใจกระทำต่าง ๆ หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การภายใต้ นโยบายหรือกฎระเบียบขององค์การ

วัฒนธรรมองค์การแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบคือ 1) ค่านิยมในองค์การ หมายถึง แนวคิดและความเชื่อพื้นฐานของพนักงานภายในองค์การ ที่มีต่อความเชื่อต่อองค์การ ค่านิยมที่ เห็นได้ชัดของพนักงานที่ชี้ถึงความสำเร็จในงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน หรือ ภาระผูกพันที่ต้องปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้สำเร็จลุล่วง สามารถแสดงให้เห็นถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือ ความรู้สึกถึงความสำเร็จของบุคคล ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความ จงรักภักดีกับองค์การ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความน่าเชื่อถือของระบบคุณภาพ การทำงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การ การให้รางวัลตอบแทน และความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงในด้าน กิจกรรมคุณภาพ 2) สภาพแวดล้อมในองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานของ องค์การโดยสภาพแวดล้อมจะเป็นตัวกำหนดว่าต้องทำอะไรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น สภาพแวดล้อมขององค์การมีอิทธิพลมากที่สุดในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์การของ หน่วยงาน โดยสภาพแวดล้อมในองค์การได้แก่ สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานในสำนักงาน งานภาคสนาม เพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น 3) วีรบุรุษในองค์การ หมายถึง บุคคลหรือผู้นำที่เป็นวีรบุรุษในองค์การ ที่สะท้อนให้เห็นค่านิยม ทางวัฒนธรรม และเป็นแบบอย่างให้บุคลากรคนอื่น ๆ เห็นและอยากทำตาม เป็นบุคคลที่สร้าง ชื่อเสียงในด้านต่าง ๆ ให้กับองค์การ และ 4) ประเพณีปฏิบัติ หมายถึง ประเพณีต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ ภายในองค์การที่แสดงให้บุคลากรเห็นถึงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวัง เป็นกิจกรรมทาง ประเพณีขององค์การ เป็นการปฏิบัติของบุคคล การปฏิบัติที่เกี่ยวกับงาน เกี่ยวกับสังคม และการปฏิบัติขององค์การที่ยึดถือร่วมกัน (ประพันธ์ โรจนจันทร์. 2543: 20-36)

ฮอฟสตีต (สุรัชย์ ช่วยเกิด. 2547: 77-81; อ้างอิงจาก Hofstede. 1991) ได้จำแนก วัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 มิติ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้คือ

1) มิติความเหลื่อมล้ำทางสังคม รวมถึงความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ เรียกว่า ด้าน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) ซึ่งแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน

ขอบเขตของอำนาจตามลำดับขั้นในการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง เป็นขอบข่ายซึ่งสมาชิกขององค์การหรือสถาบันคาดหวัง และยอมรับว่ามีการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจมาก สถานภาพของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาปรากฏออกมาของความไม่เท่าเทียมกัน ส่วนองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิใกล้เคียงกัน ภายในองค์การมีการกระจายอำนาจอย่างยุติธรรม เป็นประชาธิปไตย

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลและกลุ่ม เรียกว่า มิติปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม (Individual versus Collectivism) ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ด้านคือ ด้านปัจเจกนิยม และด้านกลุ่มนิยม ซึ่งจะเป็นลักษณะของการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในองค์การ โดยด้านปัจเจกนิยมนั้นบุคคลจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายของตนเองมากกว่าจะสนใจเป้าหมายของกลุ่ม เป็นอิสระจากกลุ่ม และด้านกลุ่มนิยมนั้นจะมีลักษณะของการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในองค์การโดยในทางตรงกันข้ามกับด้านปัจเจกนิยม กล่าวคือด้านกลุ่มนิยมนั้นบุคคลจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายของกลุ่มมากกว่าของตนเอง สมาชิกมีความสามัคคีกันภายในกลุ่ม ร่วมมือกันทำงาน เป็นต้น

3) ความคิดเกี่ยวกับความเป็นชายและความเป็นหญิง เป็นสถานภาพทางสังคมที่เกิดเป็นชายหรือหญิง เรียกว่า มิติความเป็นชาย/ความเป็นหญิง (Masculinity versus Femininity) เป็นมิติที่แสดงบุคลิกภาพออกมาตามลักษณะบทบาททางเพศ เป็นความสัมพันธ์ของรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และการรับรู้เป้าหมายขององค์การ โดยแบ่งเป็น 2 ด้านคือ ด้านความเป็นชาย ที่จะมีลักษณะของบุคคลที่มีการตัดสินใจตามหลักการ ยึดมั่นในเหตุผลมากกว่าจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น ส่วนด้านความเป็นหญิงนั้น จะเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความประนีประนอม มีความสงบเยือกเย็น อ่อนโยน เป็นต้น

4) วิธีทางการจัดการความไม่แน่นอน รวมถึงการควบคุมความกำกวม และการแสดงออกของอารมณ์ เรียกว่า มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) หรือ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน โดยลักษณะองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมากนั้น จะมีการกำหนดข้อบังคับทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อควบคุมป้องกันความไม่แน่นอนที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานมีมาก มีการทำงานหนัก และรีบเร่ง เวลาเป็นสิ่งมีค่า เป็นต้น

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การมี 2 ประการคือ 1) เป็นกฎเกณฑ์ในการสร้างกฎ ข้อบังคับให้สมาชิกมีศรัทธา โดยทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจให้แต่ละคนปรับลักษณะเฉพาะของตนให้มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ และ 2) วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องผูกกำลัง ให้สมาชิกผสมผสานติดต่อสมาคมกัน เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (ประพันธ์ โรจนจันทร์. 2543: 17; อ้างอิงจาก กริช สืบสนธิ. 2538) วัฒนธรรมองค์การ มีหน้าที่ในการถ่ายทอดเอกลักษณ์แก่พนักงาน สร้างความผูกพันในงานของพนักงาน ก่อให้เกิดความมั่นคงขึ้นในองค์การในฐานะที่เป็นระบบสังคม และเป็นกรอบอ้างอิงแก่พนักงานในการแสดงพฤติกรรมที่

เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์การ (สมยศ นาวิการ. 2538) และผลลัพธ์ของ วัฒนธรรมองค์การคือการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ กล่าวคือจะเป็นตัวบั่น แดงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การแบบค่อยเป็นค่อยไปไม่รู้ตัว (Take it for grant) เช่น วัฒนธรรมองค์การอาจทำให้พนักงานทำงานอย่างรวดเร็วหรือเชื่องช้า มีความเป็นมิตรต่อกัน หรือเข้มแข็งก็ได้ ซึ่งบุคลากรปฏิบัติงานในลักษณะนี้เป็นประจำจนไม่ได้สังเกตตนเอง แต่จะรู้สึก ถึงสิ่งเหล่านี้ได้เมื่อบุคลากรย้ายไปทำงานที่องค์การอื่น ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของบุคลากรมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับว่า วัฒนธรรมองค์การนั้นสามารถชี้ ทิศทางของสิ่งที่ควรทำ คือ เป้าหมายขององค์การได้ชัดเจน และผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติตาม เป้าหมายนั้น และวัฒนธรรมองค์การนั้นได้รับการยอมรับอย่างทั่วถึง รวมทั้งวัฒนธรรมองค์การ นั้นมีความเข้มข้นมากเพียงใดในการกดดันให้บุคคลปฏิบัติตาม คือมีระบบรางวัลและการลงโทษ ที่มีประสิทธิภาพสำหรับสมาชิกที่ไม่ปฏิบัติตามให้เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์การ (จารุวรรณ ประดา. 2545: 65; อ้างอิงจาก สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2540) หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ จะ สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกขององค์การยอมรับ จัดระเบียบในองค์การ กำหนดนิยาม ความหมายให้กับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว เข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรมหรือความเป็นไป ต่าง ๆ ในองค์การ ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอในการแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การเพื่อให้องค์การอยู่รอด โดยวัฒนธรรมองค์การ สามารถชี้แนวทางในการทำงานและการประพฤติปฏิบัติตัวของสมาชิกในองค์การ กระทั่งสร้าง เอกลักษณ์ร่วมกันในหมู่สมาชิกขององค์การ (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2540: 27-32) วัฒนธรรม องค์การจึงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ (Identity) ขององค์การ ทำให้สมาชิกได้รู้ถึงลักษณะเด่น และ ค่านิยมหลักของขององค์การ ถ้าหากยังมีการกำหนดวัฒนธรรมที่เด่นชัดมากก็จะทำให้ สมาชิกได้รับรู้ถึงพันธกิจ (Mission) ขององค์การได้ดียิ่งขึ้น เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้น (จารุวรรณ ประดา. 2545: 66; อ้างอิงจาก Greenberg and Baron. 1995)

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ยังไม่มีการศึกษาปัจจัยทาง วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการแสดงจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ แต่พบว่า มี การศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมพึงประสงค์อย่างอื่น และกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น ประพันธ์ โรจนจันทร์ (2543) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับระบบ คุณภาพของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย โดยศึกษากับผู้บริหารและพนักงานการปิโตรเลียมแห่ง ประเทศไทย จำนวน 563 คน โดยการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ค่านิยมในองค์การ สภาพแวดล้อมในองค์การ วัฒนธรรมในองค์การ และประเพณี ปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกิจกรรมการ บำรุงรักษาที่เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาเครื่องจักรอุปกรณ์ ซึ่งจัดเป็น กิจกรรมหนึ่งในระบบคุณภาพของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 และ พร ภิเศก (2546) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก 21 แห่งในประจำปีงบประมาณ 2546 จำนวน 382 คน พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา วัฒนธรรมองค์การแบบการตลาด แนวปฏิบัติของกองทัพบก และความพึงพอใจในงาน ส่งผลตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งหมดรวมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 63.5

จากความหมายและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อการแสดงพฤติกรรม ดังที่กล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวกำหนด แบบแผน บรรทัดฐาน แนวทางปฏิบัติ และลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เกิดเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของสมาชิกที่จะตัดสินใจกระทำต่าง ๆ หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การภายใต้นโยบายหรือกฎระเบียบขององค์การ จึงคาดว่า วัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลกับการแสดงจิตสำนึกของข้าราชการตำรวจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม ในการศึกษาจิตสำนึกของข้าราชการตำรวจในครั้งนี้

การวัดวัฒนธรรมองค์การ

จากการตรวจสอบเอกสารพบว่ายังไม่มีการสร้างเครื่องมือวัดวัฒนธรรมองค์การต่อจิตสำนึกของข้าราชการตำรวจ งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดวัฒนธรรมองค์การต่อพฤติกรรมพึงประสงค์อื่น อาทิ ประพันธ์ โรจนจันทร์ (2543) ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ศึกษากับผู้บริหารและพนักงานของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม 513 คน เป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ มีข้อคำถามรวม 33 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่น .90 โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ค่านิยมในองค์การ สภาพแวดล้อมในองค์การ วัฒนธรรมในองค์การ และประเพณีปฏิบัติ และ พร ภิเศก (2546) ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้วัดกับอาจารย์โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม 382 คนเป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ มีข้อคำถามรวม 32 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่น .96 นอกจากนี้ยังมีแบบวัดวัฒนธรรมองค์การของ สุรัชย์ ช่วยเกิด (2547) ซึ่งได้ปรับปรุงแบบวัดวัฒนธรรมองค์การขึ้นมาเพื่อใช้วัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ของครูที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับมี 23 ข้อคำถามวัด 4 มิติ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้านคือ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจมีค่าความเชื่อมั่น .89 ด้านปัจเจกนิยมมีค่าความเชื่อมั่น .73 ด้านกลุ่มนิยมมีค่าความเชื่อมั่น .80 ด้านความเป็นชายมีค่าความเชื่อมั่น .76 ด้านความเป็นหญิงมีค่าความเชื่อมั่น .84 และด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีค่าความเชื่อมั่น .81

การวัดวัฒนธรรมองค์การ ของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนของ สุรัชย์ ช่วยเกิด (2547) มาปรับปรุงข้อคำถาม และเนื้อหาให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และกลุ่มประชากรเป้าหมายที่จะศึกษา โดยแบบวัดวัฒนธรรมองค์การ ของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับคือ "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงที่สุด" ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีความคิดเห็นในวัฒนธรรมองค์การ มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำ

การสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ระดับของความต้องการพื้นฐานที่จะได้รับการตอบสนอง โดยการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ความต้องการพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก การยอมรับ ยกย่อง การเห็นคุณค่า การเป็นเจ้าของ ความมีชื่อเสียง และความปลอดภัย (Thoits, 1982: 146) การสนับสนุนทางสังคม เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ของมนุษย์ในสังคม มีลักษณะเป็นเครือข่ายที่ต้องการการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุความต้องการของตนในด้านสรีระวิทยา และเกิดความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจ รู้สึกว่าตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม ซึ่งจะทำให้มีชีวิตอยู่อย่างมีความสุขและมีความหมาย นอกจากนี้การสนับสนุนทางสังคมยังช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการเผชิญกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้ความเหนื่อยหน่ายและความเครียดจากการทำงานลดลงได้ในลักษณะของการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือระบายปัญหาความคับข้องใจ และช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจปัญหาหรือความกดดันที่กำลังเผชิญอยู่และพัฒนากลไกการต่อสู้ได้ดีขึ้น (ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริผล, 2541: 38; อ้างอิงจาก Norbeck, 1985: 225-227) และการสนับสนุนทางสังคม ยังเป็นการที่บุคคลมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ได้รับการสนองตอบต่อความต้องการด้านความรัก ความเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ การได้รับคำแนะนำ การยอมรับยกย่องและการมองเห็นคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และการช่วยเหลือต่าง ๆ เช่นข่าวสารข้อมูล สิ่งของและอื่น ๆ ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ที่เพียงพอที่จะบรรเทา หรือลดความรุนแรงของปัญหา ลดความเครียดและป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ ที่ไม่พึงปรารถนา (พจน์ จีรบลกิจ, 2541: 28)

การสนับสนุนทางสังคมแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความช่วยเหลือด้านอารมณ์และสังคม (Socio-Emotional Aid) เช่นการได้รับความรัก ความเห็นอกเห็นใจ การดูแลเอาใจใส่ ความเข้าใจ การได้รับการยอมรับ การเห็นคุณค่าจากบุคคลอันเป็นที่รักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม 2) ความช่วยเหลือด้านเครื่องมือ (Instrumental Aid) ได้แก่ การได้รับการช่วยเหลือด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง หรือบริการ ที่จะทำใหบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนนั้นสามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบได้ปกติ และ 3) ความช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Aid) หมายถึง การให้ข้อมูลข่าวสาร ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือการ

กระทำของบุคคล รวมทั้งคำแนะนำและแนวทางการแก้ปัญหาต่างๆ (Thoits. 1982: 147-148) นอกจากนี้ การสนับสนุนทางสังคมโดยยึดตามแนวคิดของ Weiss แบ่งออกเป็น 5 ลักษณะ คือ 1) ความใกล้ชิด ช่วยให้บุคคลรู้สึกปลอดภัย อบอุ่น และไม่รู้สึกโดดเดี่ยว 2) การมีส่วนร่วมในสังคม ทำให้บุคคลรู้สึกมีเป้าหมาย มีความเป็นเจ้าของ และได้รับการยอมรับว่าตนมีคุณค่าต่อกลุ่ม 3) พฤติกรรมการดูแลรับผิดชอบ เป็นการสนับสนุนที่ผู้ใหญ่มีความรับผิดชอบต่อความเจริญเติบโตและสุขภาพของผู้น้อย แล้วทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกว่าเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น และผู้อื่นพึ่งพาได้ 4) การได้รับการยอมรับจากครอบครัวและเพื่อน เมื่อบุคคลมีความสามารถแสดงบทบาท อาจจะเป็นบทบาทในครอบครัวหรือในอาชีพ ถ้าคนเราไม่ได้รับการยอมรับจะทำให้ความเชื่อมั่นและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองลดลง และ 5) การได้รับความช่วยเหลือ เป็นการได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ การชี้แนะ หรือได้รับกำลังใจ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา (ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ และคณะ. 2539: 28) ดังนั้นการสนับสนุนทางสังคมจึงประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1) การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว หมายถึง การที่ครอบครัว หรือญาติที่อยู่ด้วยกันให้ความช่วยเหลือสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่น การให้ความรักความเข้าใจ การดูแลเอาใจใส่ และการยกย่องเห็นคุณค่า 2) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในด้านการเห็นคุณค่า ได้รับการยกย่อง และการสนับสนุนในด้านข้อมูลข่าวสาร และ 3) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนในด้านข้อมูลข่าวสาร และการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือสังคมเดียวกัน (สมพร กฤษณพิพัฒน์. 2541: 18) การสนับสนุนทางสังคมจึงเป็นได้ทั้งสิ่งที่ เป็นรูปธรรมและนามธรรม ความช่วยเหลือที่เป็นรูปธรรม เช่น ความช่วยเหลือที่เป็นสิ่งของ ทุนทรัพย์ และความช่วยเหลือที่เป็นนามธรรม เช่น การยอมรับ ความเข้าใจ (วิลาวัณย์ ภูษมิง. 2539: 23; อ้างอิงจาก Dean and Lin. 1977)

จากความหมาย และความสำคัญของการสนับสนุนทางสังคมดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม โดยรู้สึกหรือรับรู้ว่ามีแหล่งหรือบุคคลที่จะให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เมื่อตนเองต้องการหรือเมื่อพบปัญหา เพื่อแก้ปัญหาหรือบรรเทาความรุนแรงของปัญหา ลดความเครียดหรือผลกระทบต่าง ๆ รวมไปถึงความพอใจหรือไม่พอใจที่ได้รับจากการสนับสนุนนั้น โดยความช่วยเหลือที่ได้รับ แบ่งออกเป็น 1) การสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว เช่น ความรัก ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น กำลังใจ การช่วยเหลือ และการสนับสนุนในเรื่องงาน 2) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เช่น การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ได้รับเกียรติ ได้รับข้อมูลข่าวสาร การให้คำแนะนำ และการชี้แนะแนวทางปฏิบัติ 3) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เช่น การยอมรับเข้ากลุ่ม การได้รับความเข้าใจ การได้รับความช่วยเหลือทางด้าน

ข่าวสารข้อมูล และการได้รับความช่วยเหลือทางด้านวัสดุสิ่งของ และ4) การสนับสนุนจากประชาชน หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจได้รับการสนับสนุนจากประชาชน เช่น กำลังใจ ความไว้วางใจ การช่วยเหลือร่วมมือ และการให้ข้อมูลข่าวสาร

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าการสนับสนุนทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อการแสดงจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจนั้นยังไม่มีการศึกษา แต่พบว่ามีการศึกษาการสนับสนุนทางสังคมต่อพฤติกรรมพึงประสงค์อย่างอื่น ของข้าราชการตำรวจ อาทิ สมพร กฤษณพิพัฒน์ (2541) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ โดยศึกษากรณีข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสายตรวจ และปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาลจำนวน 385 นาย พบว่า ข้าราชการตำรวจมีการสนับสนุนทางสังคมค่อนข้างสูง โดยเมื่อแยกพิจารณาพบว่า ข้าราชการตำรวจมีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวสูงที่สุด รองลงมาคือการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ และพบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวสามารถทำนายพฤติกรรมการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจได้ร้อยละ 47.03 ซึ่งสอดคล้องกับ พงษ์ จิระบลกิจ (2543) ที่ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามอุดมคติตำรวจ โดยศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจ 372 นาย พบว่า ข้าราชการตำรวจมีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวสูงสุด รองลงมาได้แก่การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา และจากประชาชน ตามลำดับ และพบว่าการมุ่งอนาคต การควบคุมตน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการเชื่ออำนาจในตนสามารถทำนายการปฏิบัติตามอุดมคติตำรวจ ได้ร้อยละ 20.70 และ ธรรมศักดิ์ ปิ่นทอง (2543) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดกำแพงเพชร โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจำนวน 298 นาย พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความเห็นว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกสบายใจ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

จากความหมายและความสำคัญของการสนับสนุนทางสังคม ที่มีต่อการแสดงพฤติกรรมพึงประสงค์ของข้าราชการตำรวจ ดังที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม ในการศึกษาจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ด้านคือ 1) การสนับสนุนจากครอบครัว 2) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 3) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และ4) การสนับสนุนจากประชาชน

การวัดการสนับสนุนทางสังคม

จากการตรวจสอบเอกสารพบว่ายังไม่มีการสร้างเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมต่อจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมต่อพฤติกรรมพึงประสงค์อื่นของข้าราชการตำรวจ อาทิ สมพร กฤษณพิพัฒน์ (2541) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 385 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ซึ่งแบบวัดได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากที่ทำงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่น .95 และ พจน์ จีระบลกิจ (2543) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามอุดมคติตำรวจ โดยศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจในจังหวัดสมุทรปราการ ศึกษาทั้งกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจ 372 นาย ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จากประชากรข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน จำนวน 1,881 นาย เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจจังหวัดสมุทรปราการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ซึ่งแบบวัดได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น การสนับสนุนจากครอบครัว ผู้บังคับบัญชา เพื่อน และประชาชน มีข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่น .91

การวัดการสนับสนุนทางสังคม ของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการตำรวจ ของ สมพร กฤษณพิพัฒน์ (2541) และแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการตำรวจ ของ พจน์ จีระบลกิจ (2543) มาปรับปรุงข้อคำถาม และเนื้อหาให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และกลุ่มประชากรเป้าหมายที่จะศึกษา โดยแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับคือ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการสนับสนุนทางสังคม มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำ

การได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอำนาจปกครองดูแลผู้บังคับบัญชา (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2542: 732) ผู้บังคับบัญชาจึงเป็นบุคคลที่มีอิทธิพล และมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติ และอำนาจการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นผู้บริหารงานของกลุ่มที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก จูงใจ ริเริ่ม ประนีประนอม และประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เป็นเครื่องมือตามกระบวนการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือกันภายในองค์การ เป็นผู้ที่มีความรู้

ความสามารถในการที่จะนำแผนงานและแนวทางของตนให้เป็นที่ยอมรับด้วยความเต็มใจของบุคคลในหน่วยงาน นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่นำวิธีการในการจูงใจให้บุคคลแต่ละคนในองค์กรการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน (อุทัย หิรัญโต. 2520: 8-9)

ตามแนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม Bandura เชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้นไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่จะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคล (สติปัญญา ชีวภาพ และสิ่งภายในอื่น ๆ) ร่วมด้วย และการเข้าร่วมของปัจจัยส่วนบุคคลนั้นจะต้องร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) กับปัจจัยทางด้านพฤติกรรม และสภาพแวดล้อม (สมโภชน์ เอ็นมสุภาชิต. 2541) นอกจากนี้ Bandura มีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงความคิดหรือการเรียนรู้ของบุคคลส่วนใหญ่เกิดจากการสังเกตจากตัวแบบ ทั้งนี้เพราะตัวแบบเป็นสิ่งที่สามารถถ่ายทอดความคิดและการแสดงออกได้พร้อม ๆ กัน (ประทีป จินฉ. 2540: 96)

กระบวนการเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบ ประกอบด้วย 4 กระบวนการดังนี้

- 1) กระบวนการใส่ใจ (Attentional Process) เป็นกระบวนการการรับรู้ลักษณะสำคัญ ๆ ของตัวแบบโดยการสังเกต และสามารถสรุปความรวบรวมสิ่งที่รับรู้มาได้อย่างเป็นขั้นตอน สิ่งที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการของความเอาใจใส่ในการเรียนรู้ด้วยการสังเกต ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เป็นตัวแบบ เป็นลักษณะหรือการแสดงออกของตัวแบบที่แปลกหรือดึงดูดความสนใจ มีความชัดเจนหรือมีความซับซ้อนของแม่แบบ เป็นต้น
- 2) กระบวนการเก็บจำ (Retention Process) เป็นกระบวนการของการจำอันเกิดจากการรวมพฤติกรรมของตัวแบบที่ได้จากการสังเกตไว้ทุกครั้ง การเก็บจำนี้มี 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยที่เป็นการเก็บจำ และปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของผู้สังเกต จะกระทำในรูปลักษณะ ซึ่งกระบวนการในการสร้างสัญลักษณ์นี้ จะช่วยให้จำพฤติกรรมของตัวแบบได้ แม้ว่าจะได้เห็นตัวแบบในระยะเวลานานขึ้น
- 3) กระบวนการกระทำ (Production Process) เป็นกระบวนการดัดแปลงสัญลักษณ์ ซึ่งเป็นตัวแบบพฤติกรรมมาเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม มีปัจจัยหลัก 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยที่เป็นการกระทำ และปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของผู้สังเกต เมื่อบุคคลมีข้อมูลที่เป็นสัญลักษณ์ในความทรงจำแล้วจะมีการแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นออกมาภายหลังได้ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกในครั้งแรก ๆ อาจจะยังไม่ถูกต้องทีเดียว เพียงแต่แสดงให้ใกล้เคียงกับพฤติกรรมของตัวแบบเท่านั้น แล้วค่อย ๆ ปรับแก้ไขพฤติกรรมของตนเองจนกว่าจะได้รับผลที่พึงพอใจ
- และ 4) กระบวนการจูงใจ (Motivational Process) เป็นกระบวนการที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความรู้ที่ได้รับมากับการแสดงออก ในการเรียนรู้ทางสังคมนั้นบุคคลไม่อาจแสดงออกได้ตามที่รับรู้มาทั้งหมด แต่จะเลียนแบบพฤติกรรมของตัวแบบที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองมากกว่าเลือกในทางที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อตนเอง และจะประเมินคุณค่าของตัวแบบโดยการรับเอาสิ่งที่ตนพึงพอใจ และไม่ยอมรับเอาสิ่งที่ตนไม่พึงพอใจ (ประทีป จินฉ. 2540; อ้างอิงจาก Bandura. 1986)

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า การได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา หมายถึงการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้สังเกตพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา จดจำพฤติกรรม ประเมินคุณค่า ตัดแปลงเลียนแบบ พฤติกรรมมาเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม และพึงพอใจ

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อการแสดงจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจนั้นยังไม่มีการศึกษา แต่พบว่ามีการศึกษาตัวแบบต่อพฤติกรรมพึงประสงค์อย่างอื่นซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงทดลอง อาทิ สุเชษฐ มาเหรัมย์ (2519) ศึกษาอิทธิพลของการเป็นแบบอย่างต่อการพัฒนาจริยธรรมของเยาวชน โดยทำการทดลองกับเด็กนักเรียนชาย อายุระหว่าง 12 -17 ปี จำนวน 30 คน พบว่าในสถานการณ์ที่บุคคลได้เห็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม จะทำให้บุคคลที่มีระดับจริยธรรมสูง ดวงจันทร์ หนูทอง (2533: 85-87) ศึกษาผลของการใช้แม่แบบหนังสือสูง ที่มีต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดมณีเจริญมิตรภาพที่ 227 จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 24 คน โดยสุ่มจากนักเรียนที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่ำกว่าพัฒนาการทางจริยธรรมในชั้นที่ 3 ลงมาเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยการสุ่มอย่างง่าย กลุ่มทดลองได้รับการสอนโดยใช้แม่แบบหนังสือสูง และกลุ่มควบคุมได้รับการสอนแบบปกติ หลังการทดลองพบว่ากลุ่มทดลองมีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นว่าตัวแบบมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ จึงคาดว่า การได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาจะมีอิทธิพลต่อการแสดงจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้การได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม ในการศึกษาจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ

การวัดการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา

การวัดการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นใหม่ โดยสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและกลุ่มประชากรเป้าหมายที่จะศึกษา ซึ่งแบบวัดการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับคือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชามากกว่า ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำ

ปัจจัยลักษณะทางชีวสังคม

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ลักษณะทางชีวสังคมที่มีอิทธิพลต่อการแสดงจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจนั้นยังไม่มีการศึกษา เนื่องจากการที่จิตสาธารณะ

เป็นพฤติกรรมพึงประสงค์ และเป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ต่อสาธารณะสมบัติ เอาใจใส่ ดูแล ปกป้อง ไม่ทำลาย ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนด ผู้วิจัยจึงได้ ประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพึงประสงค์ของข้าราชการตำรวจ อาทิ สุกานดา นิ่มทองคำ (2535) ศึกษา ตัวแปรเชิงจิตสังคมและชีวพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ที่เอื้อต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพฤติกรรมเอื้อ ต่อสังคม คือ พฤติกรรมที่กระทำลงไปเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และกระทำ ลงไปด้วยความสมัครใจ พบว่า นักเรียนที่มีฐานะเศรษฐกิจครอบครัวระดับสูงมีพฤติกรรมที่เอื้อ ต่อสังคมมากกว่านักเรียนที่มีฐานะเศรษฐกิจครอบครัวระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ธรรมบุญ เชาวะวนิชย์ (2543) ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการให้บริการ ประชาชนของข้าราชการตำรวจ โดยศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 236 นาย ได้นิยามพฤติกรรมบริการประชาชนไว้ว่า เป็นการให้บริการประชาชน ที่มาติดต่อในสถานีตำรวจและภายนอกสถานีตำรวจ ป้องกันและปราบปราม รวมไปถึงการ บริการทั่วไปที่ไม่เกี่ยวกับการกระทำผิด โดยได้แบ่งระดับการบริการเป็น 2 ระดับคือ การ ให้บริการโดยจิตสำนึก และการให้บริการตามหน้าที่ของการเป็นข้าราชการตำรวจ ซึ่งจากการ วิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการให้บริการประชาชนด้านการปราบปราม ผู้กระทำผิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย มีการให้บริการโดยการกระทำตามหน้าที่ในระดับที่ต่ำกว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นว่าลักษณะทางชีวสังคม มีอิทธิพลต่อการแสดง พฤติกรรมพึงประสงค์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่า ลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ และรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน จะมีอิทธิพลต่อการแสดงจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการฝึกอบรมดังนี้ คือ 1) หลักสูตรการฝึกอบรมผู้มีความรู้ทางด้าน นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร (กอต. รุ่นที่ 8) 2) หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจผู้มีความรู้ปริญาตรี เพื่อพิจารณาบรรจุให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร (กอน. รุ่นที่ 14) และ 3) หลักสูตรการฝึกอบรมนายดาบตำรวจหรือจ่าสิบตำรวจ เพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร (กอร. รุ่นที่ 17)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในปีพ.ศ. 2547 รวมจำนวน 207 นาย โดยผู้วิจัยแบ่งศึกษาคำความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 20 คน และเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ข้อมูล 187 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้กับข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 8 ฉบับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามลักษณะชีวิตสังคม เป็นการถามข้อมูลลักษณะชีวิตสังคมของข้าราชการตำรวจ โดยการเติมคำลงในช่องว่าง

ฉบับที่ 2 แบบวัดจิตสาธารณะ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่โดย นำเอา แบบวัดการมีจิตสำนึกสาธารณะของนักศึกษาพยาบาล ของ หฤทัย อาจปรั (2544) แบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษา ของ จันทรจิรา มุลเมือง (2535) มาเป็นแนวทางในการสร้าง

แบบวัดในครั้งนี้ โดยเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับ การกระทำของข้าราชการตำรวจที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อกลุ่ม การเอาใจใส่ดูแลสาธารณะสมบัติของกลุ่มหรือทรัพย์สินของทางราชการ เป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม รับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น มีส่วนร่วมในการหาแนวทางป้องกันแก้ไขและติดตามประเมินผล โดยพิจารณาจากการที่ข้าราชการตำรวจหลีกเลี่ยงการใช้หรือกระทำที่ก่อให้เกิดการชำรุดเสียหายต่อของส่วนรวม มุ่งปฏิบัติเพื่อส่วนรวมในการดูแลรักษาของส่วนรวมโดยถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา ได้แก่ การทำตามหน้าที่ที่กำหนด ดูแลความสงบเรียบร้อย การดูแลรักษาทรัพย์สินของทางราชการ ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างถูกวิธี ใช้อย่างประหยัด และระมัดระวัง การรับอาสาทำบางอย่างเพื่อส่วนรวม รวมไปถึงการเคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้ของส่วนรวม ไม่ปิดกั้นในการใช้ของบุคคลอื่น มีการแบ่งปันหรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ของส่วนรวม ไม่ยึดเอาของส่วนรวมมาเป็นของตน การวัดจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ โดยแบบวัดจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบวัดระดับการปฏิบัติ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับคือ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด”

ตัวอย่างแบบวัดจิตสาธารณะ

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้าทำการปราบปรามผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง					
2. ข้าพเจ้าแจ้งเหตุการณ์ที่รับผิดชอบ เมื่อพบว่าทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย					
3. ข้าพเจ้าใช้รถของทางราชการอย่างทะนุถนอม					

เกณฑ์การให้คะแนนในแบบวัดนี้มีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ การให้คะแนนทางบวก คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ และให้คะแนนกลับกันในข้อคำถามเชิงลบ ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีจิตสาธารณะมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำ

ฉบับที่ 3 แบบวัดเจตคติต่อจิตสาธารณะ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่ โดยนำเอาแบบวัดทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ของ อภิญา โพธิ์ศรีทอง (2536), แบบวัดทัศนคติต่อสภาพการทำงานของนักวิชาการศึกษา ของ นุชนารถ ชาติทอง (2539) และแบบวัดเจตคติต่อการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว ของ อิศรียา สดมณี (2546) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบวัดในครั้งนี้ เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับ ความรู้สึกหรืออารมณ์ของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับจิต

สาธารณะ อย่างมีทิศทางว่าชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อจิตสาธารณะ ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ การวัดเจตคติต่อจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับคือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด”

ตัวอย่างแบบวัดเจตคติต่อจิตสาธารณะ

- (0) ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องออกตรวจท้องที่ตามตารางเวร
- | | | | | |
|------------|------|----------|---------|---------------|
| () | () | () | () | () |
| จริงที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |

(00) ระหว่างไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ หากพบเห็นผู้อื่นเดือดร้อน ข้าพเจ้ารู้สึกเต็มใจที่จะเข้าไปให้ความช่วยเหลือทันที

- | | | | | |
|------------|------|----------|---------|---------------|
| () | () | () | () | () |
| จริงที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |

เกณฑ์การให้คะแนนในแบบวัดนี้มีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ การให้คะแนนทางบวก คือ 5, 4, 3, 2 และ1 ตามลำดับ และให้คะแนนกลับกันในข้อความเชิงลบ ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีเจตคติที่ดีต่อจิตสาธารณะมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำ

ฉบับที่ 4 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่ โดยนำเอา แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้จำหน่ายตรง ของ วัลภา สบายยิ่ง (2542) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบวัดในครั้งนี้ โดยเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับ การที่ข้าราชการตำรวจรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงจิตสาธารณะว่าตนเองสามารถทำได้หรือไม่ และมีความมั่นใจในการแสดงจิตสาธารณะมากน้อยในระดับใด การวัดการรับรู้ความสามารถของตนของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบวัดระดับความมั่นใจในการปฏิบัติ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับคือ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด”

ตัวอย่างแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตน

ข้อความ	ระดับความมั่นใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้าทำการปราบปรามผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง					
2. ข้าพเจ้าแจ้งธุรการที่รับผิดชอบ เมื่อพบว่าทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย					
3. ข้าพเจ้าใช้รถของทางราชการอย่างทะนุถนอม					

เกณฑ์การให้คะแนนในแบบวัดนี้มีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ การให้คะแนนทางบวก คือ 5, 4, 3, 2 และ1 ตามลำดับ และให้คะแนนกลับกันในข้อคำถามเชิงลบ ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงจิตสาธารณะมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำ

ฉบับที่ 5 แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงขึ้นโดยนำเอา แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนของข้าราชการตำรวจ ของ ธรรมบุญ เขาวะวนิชย์ (2543) และแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ของ ณัฐยา ลือชาภิตติกุล (2546) มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแบบวัดในครั้งนี้ โดยเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับ ความสามารถของข้าราชการตำรวจในการควบคุมตนในการแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม โดยเล็งเห็นว่าการแสดงพฤติกรรม จะเป็นผลสำเร็จในอนาคตเกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และสังคม การวัดการรับรู้ความสามารถของตนของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับคือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด”

ตัวอย่างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

- (0) ข้าพเจ้ายินดีบริจาคเงินหรือสิ่งของให้แก่ผู้ที่ขาดแคลนนำไปใช้
- ()

()

()

()

()
- จริงที่สุด

จริง

ไม่แน่ใจ

ไม่จริง

ไม่จริงที่สุด
- (00) ข้าพเจ้าออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สุขภาพแข็งแรง
- ()

()

()

()

()
- จริงที่สุด

จริง

ไม่แน่ใจ

ไม่จริง

ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนในแบบวัดนี้มีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ การให้คะแนนทางบวก คือ 5, 4, 3, 2 และ1 ตามลำดับ และให้คะแนนกลับกันในข้อคำถามเชิงลบ ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในการแสดงจิตสาธารณะมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำ

ฉบับที่ 6 แบบวัดวัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงขึ้นโดย นำเอา และแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ของ ประพันธ์ โรจนจันทร์ (2543) และแบบวัดวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนของ สุรัชย์ ช่วยเกิด (2547) มาปรับปรุงข้อคำถาม และเนื้อหาให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และกลุ่มประชากรเป้าหมายที่จะศึกษา โดยเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การของข้าราชการตำรวจ ที่มีความเป็นแบบแผน บรรทัดฐาน แนวทางปฏิบัติ โดยยึดถือระเบียบขั้นตอนต่าง ๆ เป็นกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ให้ข้าราชการตำรวจได้ใส่ใจและมีการปฏิบัติตาม ทำให้เกิดเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของสมาชิกที่จะตัดสินใจกระทำต่าง ๆ หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การภายใต้นโยบายหรือกฎระเบียบขององค์การ การวัดวัฒนธรรมองค์การ ของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับคือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด”

ตัวอย่างแบบวัดวัฒนธรรมองค์การ

(0) ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองไม่ถึงตัวต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ขึ้นอยู่กับข้อมูลมากกว่าการตัดสินใจตามความรู้สึก

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนในแบบวัดนี้มีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ การให้คะแนนทางบวก คือ 5, 4, 3, 2 และ1 ตามลำดับ และให้คะแนนกลับกันในข้อคำถามเชิงลบ ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีวัฒนธรรมองค์การในระดับมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำ

ฉบับที่ 7 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงขึ้นโดย นำเอาแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ของ สมพร กฤษณพิพัฒน์ (2541) และแบบวัดการสนับสนุน

ทางสังคม ของพจน์ จิระบลกิจ (2543) มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแบบวัดในครั้งนี้ โดยเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับการที่ข้าราชการตำรวจมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคมไม่ว่าจะเป็น บุคคลในครอบครัว ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชนทั่วไป โดยข้าราชการตำรวจรู้สึกหรือรับรู้ว่า มีแหล่งหรือบุคคลเหล่านี้ในการที่จะคอยให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องการหรือเมื่อประสบปัญหาในการแสดงจิตสาธารณะ รวมไปถึงความพอใจหรือไม่พอใจที่ได้รับจากการสนับสนุนนั้น โดยความช่วยเหลือที่ได้รับ แบ่งออกเป็น 1) การสนับสนุนจากครอบครัว 2) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 3) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และ 4) การสนับสนุนจากประชาชน แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับคือ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด”

ตัวอย่างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

7.1 การสนับสนุนจากครอบครัว

(0) ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน เช่น ช่วยจัดงานวันเด็ก เลี้ยงอาหาร มอบรางวัล และของขวัญ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

7.2 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

(0) ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน เช่น ช่วยจัดงานวันเด็ก เลี้ยงอาหาร มอบรางวัล และของขวัญ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

7.3 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

(0) ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน เช่น ช่วยจัดงานวันเด็ก เลี้ยงอาหาร มอบรางวัล และของขวัญ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

7.4 การสนับสนุนจากประชาชน

(0) ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน เช่น ช่วยจัดงานวันเด็ก เลี้ยงอาหาร มอบรางวัล และของขวัญ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนในแบบวัดนี้มีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ การให้คะแนนทางบวก คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ และให้คะแนนกลับกันในข้อคำถามเชิงลบ ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงในแต่ละด้านสูงแสดงว่ามีการสนับสนุนทางสังคมจากด้านนั้น ๆ มากกว่า ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำ

ฉบับที่ 8 แบบวัดการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่โดย สร้างข้อคำถาม ให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และกลุ่มประชากรเป้าหมายที่จะศึกษา คือ การที่ข้าราชการตำรวจได้ สังเกตการแสดงจิตสาธารณะของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน หรือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน จดจำพฤติกรรม ประเมินคุณค่า ตัดแปลงเลียนแบบพฤติกรรมมาเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยแบบวัดการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจในการวิจัยครั้งนี้เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับคือ "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงที่สุด"

ตัวอย่างแบบวัดการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา

(0) ผู้บังคับบัญชากำชับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดูแลไม่ให้เกิดของทางราชการเกิดความชำรุดเสียหายอยู่ตลอดเวลา

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) ข้าพเจ้าเห็นว่าผู้บังคับบัญชาร่วมทำกิจกรรมกับชุมชนในทุก ๆ กิจกรรมอย่างเต็มความสามารถ เช่น จัดงานวันเด็ก เลี้ยงอาหาร มอบรางวัล และของขวัญ

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนในแบบวัดนี้มีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ การให้คะแนนทางบวก คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ และให้คะแนนกลับกันในข้อคำถามเชิงลบ ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชามากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนต่ำ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้หาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยการนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจ 20 นาย และนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation coefficient) เลือกข้อที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (OC- Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทีวีรัตน์. 2543: 125-126)

ตาราง 1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาของข้าราชการตำรวจ

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	
	Try out (N = 20)	เก็บข้อมูลจริง (N = 171)
จิตลักษณะ		
เจตคติต่อจิตสาธารณะ	.916	.828
การรับรู้ความสามารถของตน	.919	.886
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.823	.823
สภาพแวดล้อมทางสังคม		
วัฒนธรรมองค์การ	.886	.889
การสนับสนุนทางสังคม		
- การสนับสนุนจากครอบครัว	.916	.951
- การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	.908	.925
- การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.887	.959
- การสนับสนุนจากประชาชน	.917	.916
การได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา	.902	.852
จิตสาธารณะ	.912	.925

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และมีผู้ช่วยเก็บข้อมูลโดยการขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชา ในการนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 187 คน ผู้วิจัยเก็บได้ 177 คน ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 171 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.44 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คือ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ โดยใช้สถิติดังนี้คือ

1. ลักษณะทั่วไปของประชากร โดยใช้สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Max) และค่าต่ำสุด (Min)
2. การทดสอบเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1, 2 และ 3
3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of variance) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบการมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) เกิดขึ้นจะนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4
4. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจที่มีปัจจัยทางจิตสังคมแตกต่างกัน 2) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีผลต่อจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ และ 3) ศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมที่สามารถทำนายจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา ปัจจัยภายใน คือ ลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อจิตสาธารณะ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และปัจจัยทางชีวสังคม คือ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม
M	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Min	แทน	ค่าคะแนนต่ำสุด
Max	แทน	ค่าคะแนนสูงสุด
t	แทน	สถิติทดสอบ t (t-distribution)
F	แทน	สถิติทดสอบ F (F-distribution)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของกำลังสอง (Mean Square)
r	แทน	ค่าสหสัมพันธ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนาย ซึ่งทำนายในรูปคะแนนดิบ
SE.b	แทน	ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนาย ซึ่งทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน
R^2	แทน	ร้อยละการทำนาย
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (probability) ของค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานตัวแปรโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ ที่มีลักษณะชีวสังคม จิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมทางสังคมแตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1, 2 และ3

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of variance) ของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมทางสังคมในทุกตัวแปร โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) จะนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

3. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของคะแนนจิตสาธารณะเมื่อใช้ตัวแปรจิตลักษณะ กับสภาพแวดล้อมทางสังคมเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรโดยใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด (ตาราง 3) ตามเกณฑ์การแปลผลดังต่อไปนี้

ตาราง 2 เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา	พิสัยของการวัด	M	ความหมาย
1. เจตคติต่อจิตสาธารณะ	20 - 100	73.36 – 100.00	ระดับสูง
		46.68 – 73.35	ระดับกลาง
		20.00 - 46.67	ระดับต่ำ
2. การรับรู้ความสามารถของตน	19 – 95	69.67 – 95.00	ระดับสูง
		44.34 – 69.66	ระดับกลาง
		19.00 – 44.33	ระดับต่ำ
3. ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	14 – 70	51.36 – 70.00	ระดับสูง
		32.68 – 51.35	ระดับกลาง
		14.00 – 32.67	ระดับต่ำ

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	พิสัยของการวัด	M	ความหมาย
4. วัฒนธรรมองค์การ	21 – 105	77.01 – 105.00	ระดับสูง
		49.01 – 77.00	ระดับกลาง
		21.00 – 49.00	ระดับต่ำ
5. การสนับสนุนจากสังคม			
- การสนับสนุนจากครอบครัว	22 - 110	80.67 – 110.00	ระดับสูง
		51.34 – 80.66	ระดับกลาง
		22.00 – 51.33	ระดับต่ำ
- การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	20 - 100	73.36 – 100.00	ระดับสูง
		46.68 – 73.35	ระดับกลาง
		20.00 - 46.67	ระดับต่ำ
- การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	22 – 110	80.67 – 110.00	ระดับสูง
		51.34 – 80.66	ระดับกลาง
		22.00 – 51.33	ระดับต่ำ
- การสนับสนุนจากประชาชน	18 - 90	66.01 – 90.00	ระดับสูง
		42.01 – 66.00	ระดับกลาง
		18.00 – 42.00	ระดับต่ำ
6. การได้รับแบบอย่างจาก ผู้บังคับบัญชา	14 - 70	51.36 – 70.00	ระดับสูง
		32.68 – 51.35	ระดับกลาง
		14.00 – 32.67	ระดับต่ำ
7. จิตสาธารณะ	22 - 110	80.67 – 110.00	ระดับสูง
		51.34 – 80.66	ระดับกลาง
		22.00 – 51.33	ระดับต่ำ

ตาราง 3 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาของข้าราชการตำรวจ

ตัวแปร	M	SD	Min	Max
ลักษณะชีวสังคม				
อายุ	35.74	3.96	26	46
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	12,216.42	3,822.11	7,260	25,000
จิตลักษณะ				
เจตคติต่อจิตสาธารณะ	76.11	8.00	60	99
การรับรู้ความสามารถของตน	74.01	8.93	56	94
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	52.32	6.35	41	70
สภาพแวดล้อมทางสังคม				
วัฒนธรรมองค์การ	77.64	9.31	55	105
การสนับสนุนทางสังคม				
- การสนับสนุนจากครอบครัว	80.39	14.01	39	110
- การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	74.21	11.44	42	100
- การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	81.32	13.08	47	110
- การสนับสนุนจากประชาชน	62.93	15.14	24	90
การได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา	51.12	6.79	37	70
จิตสาธารณะ	84.49	11.53	54	107

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจมีค่าเฉลี่ยจิตสาธารณะเท่ากับ 84.49 คะแนน เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับพิสัยของคะแนนอยู่ที่ 22 - 110 คะแนน โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ สูง กลาง และต่ำ พบว่า ค่าเฉลี่ยจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับสูง สามารถแปลความหมายได้ว่า ข้าราชการตำรวจมีจิตสาธารณะในระดับสูง และเมื่อพิจารณาตัวแปรทางชีวสังคม พบว่า ข้าราชการตำรวจมีอายุเฉลี่ย เท่ากับ 35.74 ปีซึ่งจัดเป็นระดับช่วงอายุปานกลางในการรับราชการเมื่อเทียบกับอายุเริ่มเข้ารับราชการจนถึงการเกษียณอายุราชการของข้าราชการทั่วไปคือ 18 – 60 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เท่ากับ 12,216.42 บาทต่อเดือนซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรยศร้อยตำรวจตรีบรรจุใหม่ซึ่งได้รับเงินเดือน 7,260 บาท

เมื่อพิจารณาจิตลักษณะ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีค่าเฉลี่ยเจตคติต่อจิตสาธารณะเท่ากับ 76.11 คะแนน มีพิสัยของคะแนนอยู่ที่ 20 - 100 คะแนน และการรับรู้ความสามารถของตนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 74.01 คะแนน มีพิสัยของคะแนนอยู่ที่ 19 - 95 คะแนน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 52.32 คะแนน มีพิสัยของคะแนนอยู่ที่ 14 - 70 คะแนน เมื่อนำค่าเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรไปเปรียบเทียบกับคะแนนของแต่ละตัวแปรโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ สูง กลาง และต่ำ พบว่าค่าเฉลี่ยของทุกตัวแปรอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถแปลความหมายได้ว่าข้าราชการตำรวจมีเจตคติต่อจิตสาธารณะที่ดี การรับรู้ความสามารถของตนสูง และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในระดับสูง

และเมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมทางสังคม พบว่า ข้าราชการตำรวจมีค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรเท่ากับ 77.64 คะแนน มีพิสัยของคะแนนอยู่ที่ 21-105 คะแนน มีค่าเฉลี่ยการสนับสนุนจากครอบครัวเท่ากับ 80.39 คะแนน มีพิสัยของคะแนนอยู่ที่ 22 - 110 คะแนน มีค่าเฉลี่ยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเท่ากับ 74.21 คะแนน มีพิสัยของคะแนนอยู่ที่ 20 - 100 คะแนน มีค่าเฉลี่ยการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเท่ากับ 81.32 คะแนน มีพิสัยของคะแนนอยู่ที่ 22 - 110 คะแนน มีค่าเฉลี่ยการสนับสนุนจากประชาชนเท่ากับ 62.93 คะแนน มีพิสัยของคะแนนอยู่ที่ 18 - 90 คะแนน และมีค่าเฉลี่ยการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาเท่ากับ 51.12 คะแนน มีพิสัยของคะแนนอยู่ที่ 14 - 70 คะแนน เมื่อนำค่าเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรไปเปรียบเทียบกับพิสัยของคะแนนของแต่ละตัวแปร โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ สูง กลาง และต่ำ พบว่าค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง และพบค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากประชาชน และการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง จึงสามารถแปลความหมายได้ว่าข้าราชการตำรวจมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในระดับที่สูง และรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากประชาชน และการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของจิตสาธารณะ ของข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะชีวิตสังคม จิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมทางสังคม แตกต่างกัน โดย t-test และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1, 2 และ 3

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของจิตสาธารณะ ของข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะชีวิตสังคม แตกต่างกัน โดยแบ่งตัวแปรลักษณะชีวิตสังคมออกเป็น 2 ระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มสูงกว่าค่าเฉลี่ย และกลุ่มต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบจิตสาธารณะ ของข้าราชการตำรวจ ที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน

ลักษณะชีวสังคม	N	M	SD	t	p
1. อายุ (ปี)					
น้อยกว่า 35.74	92	85.29	10.97	1.109	.269
ตั้งแต่ 35.74 ขึ้นไป	77	83.31	12.21		
2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)					
น้อยกว่า 12,216.42	55	84.67	11.59	0.100	.921
ตั้งแต่ 12,216.42 ขึ้นไป	110	84.48	11.47		

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบจิตสาธารณะ ของข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกันพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีจิตสาธารณะไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของจิตสาธารณะ ของข้าราชการตำรวจที่มีจิตลักษณะแตกต่างกัน โดยแบ่งตัวแปรจิตลักษณะ ได้แก่ เจตคติต่อจิตสาธารณะ การรับรู้ความสามารถของตน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ออกเป็น 2 ระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มสูงกว่าค่าเฉลี่ย และกลุ่มต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบจิตสาธารณะ ของข้าราชการตำรวจที่มีจิตลักษณะ แตกต่างกัน

จิตลักษณะ	N	M	SD	t	p
1. เจตคติต่อจิตสาธารณะ					
ดี (M 76.11)	74	88.48	11.78	4.135*	.000
ไม่ดี (M < 76.11)	97	81.44	10.40		
2. การรับรู้ความสามารถของตน					
สูง (M 74.01)	80	93.55	8.16	14.276*	.000
ต่ำ (M < 74.01)	91	76.52	7.44		
3. ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน					
สูง (M 52.32)	93	86.44	12.23	2.456*	.015
ต่ำ (M < 52.32)	78	82.16	10.23		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบจิตสาธารณะ ของข้าราชการตำรวจที่มีจิตลักษณะแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีจิตลักษณะแตกต่างกัน มีจิตสาธารณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติต่อจิตสาธารณะที่ดี มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีจิตสาธารณะสูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติต่อจิตสาธารณะที่ไม่ดี มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำ และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของจิตสาธารณะ ของข้าราชการตำรวจที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคมแตกต่างกัน โดยแบ่งตัวแปรสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา ออกเป็น 2 ระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มสูงกว่าค่าเฉลี่ย และกลุ่มต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบจิตสาธารณะ ของข้าราชการตำรวจที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคมแตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมทางสังคม	N	M	SD	t	p
1. วัฒนธรรมองค์กร					
สูง (M 77.64)	91	86.40	12.33	2.340*	.020
ต่ำ (M < 77.64)	80	82.31	10.18		
2. การสนับสนุนจากสังคม					
สูง (M 77.64)	81	90.11	11.09	6.814*	.000
ต่ำ (M < 77.64)	90	79.42	9.41		
3. การได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา					
สูง (M 51.12)	82	88.09	11.83	4.097*	.000
ต่ำ (M < 51.12)	89	81.17	10.23		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบจิตสาธารณะ ของข้าราชการตำรวจที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคมแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคมแตกต่างกันมีจิตสาธารณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรสูง มีการสนับสนุนทางสังคมสูง และการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาสูง มีจิตสาธารณะสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่ำ มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ และการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาต่ำ

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of variance) เพื่อพิจารณาวิเคราะห์การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมทางสังคม ในทุกตัวแปร โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

ผลจากการวิเคราะห์ ไม่พบการมีปฏิสัมพันธ์ของทั้งสองปัจจัยกับจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจดังแสดงในตาราง 19 –27 (ภาคผนวก ง)

3. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ดังแสดงในตาราง 7- 8

ตาราง 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางจิตสังคม และปัจจัยทางชีวสังคมกับจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ

ตัวแปร	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)	(X ₆)	(X ₇)	(X ₈)	(X ₉)	(X ₁₀)	(X ₁₁)
จิตสาธารณะ (Y)	.086	.008	.303*	.739*	.186*	.177*	.487*	.442*	.437*	.445*	.301*
อายุ (X ₁)	-	.259*	.054	.132	.011	.130	-.078	-.104	-.056	-.017	.223*
รายได้ (X ₂)	-	-	.052	.000	-.103	.043	.069	.026	-.009	.061	.180*
เจตคติต่อจิตสาธารณะ (X ₃)	-	-	-	.317*	.231*	.109	.157*	.130	.174*	.167*	.107
การรับรู้ความสามารถของตน (X ₄)	-	-	-	-	.247*	.315*	.572*	.478*	.476*	.393*	.320*
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง (X ₅)	-	-	-	-	-	.036	.254*	.461*	.298*	.290*	-.202*
วัฒนธรรมองค์การ (X ₆)	-	-	-	-	-	-	.233*	.062	.204*	.222*	.525*
การสนับสนุนจากครอบครัว (X ₇)	-	-	-	-	-	-	-	.568*	.713*	.559*	.238*
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (X ₈)	-	-	-	-	-	-	-	-	.649*	.508*	.101
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (X ₉)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.653*	.194*
การสนับสนุนจากประชาชน (X ₁₀)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.248*
การได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา (X ₁₁)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 7 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางจิตสังคม และปัจจัยทางชีวสังคม กับจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจมากที่สุด และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก ($r = .739$) ซึ่งแปลความหมายได้ว่า เมื่อข้าราชการตำรวจมีการรับรู้ความสามารถของตนสูงขึ้นจะมีจิตสาธารณะสูงขึ้นตามไปด้วย

นอกจากนี้ยังพบว่า ในตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในบางด้านมีความสัมพันธ์กันสูง เช่น การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ($r = .713$) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากประชาชน ($r = .653$) และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ($r = .649$) เป็นต้น

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้นของตัวแปรจิตสังคม ในการทำนายจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ

ตัวทำนาย	R	R ²	R ²	b	SE.b	β	t	p
Change								
(1) การรับรู้ ความสามารถ ของตน	.728	.531	.531	15.262	1.297	.663	11.764*	.000
(2) การสนับสนุนจาก ประชาชน	.747	.559	.028	4.152	1.307	.179	3.176*	.002
a = 55.549				Adjusted R ² = .553				
F = 101.215		p = .000		Std. E = 7.697				

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรจิตสังคม ในการทำนายจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ พบว่า ตัวแปรทางจิตทางสังคม ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน และการสนับสนุนจากประชาชน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ กับจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ เท่ากับ .747 และมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 55.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจมากที่สุดคือ การรับรู้ความสามารถของตน ($\beta = .663$) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากประชาชน ($\beta = .179$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ มีวัตถุประสงค์ สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ ที่มีปัจจัยทางจิตสังคมแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีผลต่อจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมที่สามารถทำนายจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ

สมมติฐานของการวิจัย

จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกันจะมีจิตสาธารณะแตกต่างกัน
2. ข้าราชการตำรวจที่มีจิตลักษณะแตกต่างกันจะมีจิตสาธารณะแตกต่างกัน
3. ข้าราชการตำรวจที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคมแตกต่างกันจะมีจิตสาธารณะแตกต่างกัน
4. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่มีผลต่อจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ
5. จิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการฝึกอบรมดังนี้ คือ

- 1) หลักสูตรการฝึกอบรมผู้มีวุฒิทางด้าน นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร (กอด. รุ่นที่ 8)
- 2) หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจผู้มีวุฒิปริญญาตรี เพื่อพิจารณาบรรจุให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร (กอน. รุ่นที่ 14) และ
- 3) หลักสูตรการฝึกอบรมนายดาบตำรวจหรืออำสิบตำรวจ เพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร (กอร. รุ่นที่ 17)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในปีพ.ศ. 2547 รวมจำนวน 207 นาย โดยผู้วิจัยแบ่งศึกษาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 20 คน และเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ 187 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. จิตลักษณะ
 - 1.1 เจตคติต่อจิตสาธารณะ
 - 1.2 การรับรู้ความสามารถของตน
 - 1.3 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม
 - 2.1 วัฒนธรรมองค์การ
 - 2.2 การสนับสนุนทางสังคม
 - การสนับสนุนจากครอบครัว
 - การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
 - การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
 - การสนับสนุนจากประชาชน
 - 2.3 การได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา
3. ลักษณะทางชีวสังคม
 - 3.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 3.2 อายุ

ตัวแปรตาม คือ จิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้กับข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 8 ฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นแสดงในตาราง 1 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามลักษณะชีวสังคม เป็นการถามลักษณะชีวสังคมของข้าราชการตำรวจ โดยเติมคำลงในช่องว่าง

ฉบับที่ 2 แบบวัดจิตสาธารณะ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เป็นแบบวัดระดับการปฏิบัติ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับคือ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .925

ฉบับที่ 3 แบบวัดเจตคติต่อจิตสาธารณะ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เป็นแบบวัดความรู้สึกที่มีต่อจิตสาธารณะ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับคือ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .828

ฉบับที่ 4 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เป็นแบบวัดระดับความมั่นใจในการปฏิบัติ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับคือ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .886

ฉบับที่ 5 แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงขึ้น ซึ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับคือ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .823

ฉบับที่ 6 แบบวัดวัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงขึ้น เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับคือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .889

ฉบับที่ 7 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย

1. การสนับสนุนจากครอบครัว เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับคือ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .915

2. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับคือ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .925

3. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับคือ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .959

4. การสนับสนุนจากประชาชน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับคือ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .916

ฉบับที่ 8 แบบวัดการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับคือ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .852

การวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คือ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ โดยใช้สถิติดังนี้คือ

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Max) และค่าต่ำสุด (Min)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบ t (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of variance) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation coefficient) ในการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบการมีจิตสาธารณะ ของข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า เมื่อผู้วิจัยแบ่งตัวแปรลักษณะชีวสังคม ได้แก่ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ออกเป็น 2 ระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มสูงกว่าค่าเฉลี่ย และกลุ่มต่ำกว่าค่าเฉลี่ย พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกันมีจิตสาธารณะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จากผลการวิจัยที่ได้จึง ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1

2. ผลการเปรียบเทียบการมีจิตสาธารณะ ของข้าราชการตำรวจที่มีจิตลักษณะแตกต่างกันเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า เมื่อผู้วิจัยแบ่งตัวแปรจิตลักษณะ ได้แก่ เจตคติต่อจิตสาธารณะ การรับรู้ความสามารถของตน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ออกเป็น 2 ระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มสูงกว่าค่าเฉลี่ย และกลุ่มต่ำกว่าค่าเฉลี่ย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีจิตลักษณะแตกต่างกันมีจิตสาธารณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการตำรวจเจตคติต่อจิตสาธารณะที่ดี มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง และมีลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนสูง มีจิตสาธารณะสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีจิตลักษณะต่อจิตสาธารณะด้านต่าง ๆ ดังกล่าวต่ำ ดังนั้นจากผลการวิจัยที่ได้จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการมีจิตสาธารณะ ของข้าราชการตำรวจที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคมแตกต่างกันเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 โดยแบ่งตัวแปรสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มสูงกว่าค่าเฉลี่ย และกลุ่มต่ำกว่าค่าเฉลี่ย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคมแตกต่างกันมีจิตสาธารณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรสูง มีการสนับสนุนทางสังคมสูง และมีการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาสูง มีจิตสาธารณะสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคมด้านต่าง ๆ ดังกล่าวต่ำ ดังนั้นจากผลการวิจัยที่ได้จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 3

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of variance) เพื่อวิเคราะห์การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมทางสังคม ในทุกตัว

แปรโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลจากการวิเคราะห์ ไม่พบการมีปฏิสัมพันธ์ของทั้งสองปัจจัย กับจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 3

5. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวทำนายจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ พบว่า ตัวแปรทางจิตทางสังคม ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน และการสนับสนุนจากประชาชน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกับการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ เท่ากับ .747 และมีอำนาจในการทำนายการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจได้ร้อยละ 55.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจมากที่สุดคือ การรับรู้ความสามารถของตน ($\beta = .663$) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากประชาชน ($\beta = .179$) ดังนั้นจากผลการวิจัยที่ได้จึงสามารถตอบสมมติฐานข้อที่ 5 ได้ว่า มีปัจจัยทางจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมทางสังคมบางตัวที่สามารถทำนายจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจได้

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางจิตสังคมกับจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจมากที่สุด และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก ($r = .739$) ซึ่งแปลความหมายได้ว่า เมื่อข้าราชการตำรวจมีการรับรู้ความสามารถของตนสูงขึ้นจะมีจิตสาธารณะสูงขึ้นตามไปด้วย

อภิปรายผล

การศึกษา ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลจากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ โดยจำแนกตามสมมติฐานของการวิจัย รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. จากสมมติฐานข้อที่ 1 ผลการเปรียบเทียบการมีจิตสาธารณะ ของข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะชีวสังคม ได้แก่ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันนั้นมีจิตสาธารณะไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษานั้นมีลักษณะทางชีวสังคมไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นนั้นมีระดับอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ใกล้เคียงกันจึงส่งผลให้มีจิตสาธารณะไม่แตกต่างกัน

2. จากสมมติฐานข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการมีจิตสาธารณะ ของข้าราชการตำรวจที่มีจิตลักษณะแตกต่างกันพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีจิตลักษณะแตกต่างกันมีจิตสาธารณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาในแง่ตัวแปรสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

2.1 ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อจิตสาธารณะจะมีจิตสาธารณะสูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่มี เจตคติที่ไม่ดีต่อจิตสาธารณะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้

เนื่องมาจากแนวคิดเกี่ยวกับเจตคติที่กล่าวว่า เจตคติเป็นลักษณะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ และเป็นความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งของบุคคล เมื่อบุคคลมีความรู้สึกต่อสิ่งนั้น ๆ แล้วจะเกิดเป็นปฏิกิริยาที่พร้อมจะตอบสนองเป็นการกระทำ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2527: 215) ดังนั้น เมื่อข้าราชการตำรวจมีเจตคติที่ดีต่อจิตสาธารณะจะทำให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกพอใจต่อจิตสาธารณะ ทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อจิตสาธารณะจะมีจิตสาธารณะสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่อจิตสาธารณะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาเจตคติกับการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พบว่าเมื่อบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อการแสดงพฤติกรรมนั้น จะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นออกมาในระดับสูงเช่นกัน อาทิ งานวิจัยของ การุณย์ สุตยสรณาคม (2538) ที่พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติต่อการเป็นตำรวจสูงจะมีเจตนาเชิงพฤติกรรมในการเป็นตำรวจสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติต่อการเป็นตำรวจต่ำ และ ถนอมศักดิ์ โสภา (2545) ที่พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติต่อการเป็นตำรวจสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านป้องกันปราบปรามสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติต่อการเป็นตำรวจต่ำเช่นกัน จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงควรส่งเสริมปลูกฝังและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีเจตคติที่ดีต่อจิตสาธารณะ เพื่อจะได้พัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีจิตสาธารณะเพิ่มมากขึ้นต่อไป

2.2 ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงมีจิตสาธารณะสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนจากทฤษฎีปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของ Bandura ที่เชื่อว่าการแสดงพฤติกรรมนั้นเกิดจากการรับรู้ความสามารถของตนในด้านความคาดหวังในความสามารถของตน เป็นความมั่นใจของบุคคลว่าจะกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมเพื่อเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง และบุคคลจะคาดหวังในผลของการกระทำ ของตนว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์สุดท้ายที่ตนเองคาดหวังไว้ ดังนั้นจึงสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าข้าราชการตำรวจมีการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงจิตสาธารณะสูง และมีความคาดหวังในผลของจิตสาธารณะจะทำให้ข้าราชการตำรวจมีจิตสาธารณะสูงกว่าข้าราชการตำรวจในกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงจิตสาธารณะต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนกับการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พบว่าเมื่อบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนต่อการแสดงพฤติกรรมใด ๆ สูงแล้วนั้น จะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นออกมาในระดับสูงเช่นกัน อาทิ งานวิจัยของ วินัย คำสุวรรณ (2542) ที่พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และจากงานศึกษาของ อมรรัตน์ พาชิยานุกุล (2545) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมสุขภาพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนพรัตน์ ศรีแปดริ้ว (2546) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนต่อการฝึกอบรมทางพุทธศาสนามีค่าอำนาจจำแนกกลุ่มผู้ที่เข้าฝึกอบรมและกลุ่มผู้ที่ไม่เข้าฝึกอบรมได้ .27 จากข้อค้นพบในงานวิจัยในครั้งนี้ และความสอดคล้องกับ

งานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น จึงควรส่งเสริม ปลูกฝังและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงจิตสาธารณะสูง เพื่อจะได้พัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีจิตสาธารณะเพิ่มมากขึ้นต่อไป นอกจากนี้ยังพบว่า ไม่เพียงแต่จิตสาธารณะเท่านั้นยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับพฤติกรรมที่พึงประสงค์อื่น ๆ ได้

2.3 ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงมีจิตสาธารณะสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ที่ได้อธิบายว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เกิดจากการผสมผสานการเรียนรู้จากประสบการณ์เกี่ยวกับลักษณะความมั่นคงของสภาพแวดล้อมตั้งแต่อดีตของบุคคล เกิดเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการคาดการณ์ไกลและเล็งเห็นผลดี - ผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงวางแผน ละเว้นการกระทำเพื่อพฤติกรรมบางชนิด ส่งผลให้เกิดเป็นความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมที่จะต้องใช้เวลาเสียสละ ควบคุมตนให้กระทำการต่าง ๆ ในทิศทางที่ถูกต้อง และคำนึงถึงอนาคตมากกว่าปัจจุบัน ดังนั้นจึงสามารถอธิบายได้ว่า การที่ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงมีจิตสาธารณะสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำเนื่องมาจากงานในหน้าที่ของตำรวจนั้นจะต้องมีการติดต่อกับบุคคลหลากหลาย และจิตสาธารณะเป็นคุณลักษณะทางจิตใจของที่เกี่ยวกับการมองเห็นคุณค่าหรือการให้คุณค่าแก่การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ดังนั้นข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงนั้นจะมีจิตสาธารณะสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวัติ สดมณี (2544) ที่พบว่ากำลังพลที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่ากำลังพลที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และธรรมบุญ เชาวะวนิชย์ (2543) ที่พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนมีความสัมพันธ์กับการให้บริการประชาชนของข้าราชการตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังมีการศึกษาลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่อพฤติกรรมพึงประสงค์ของกลุ่มตัวอย่างอื่น อาทิ สมดุลย์ ขาญนุวงศ์ (2533) พบว่า ประชากรที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีระดับการพัฒนาสูงมีคุณลักษณะทางจิตเจตนาดีด้านสุขภาพจิตด้านประสบการณ์ทางสังคม ด้านการมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงกว่าประชากรที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีระดับการพัฒนาต่ำ เป็นต้น ดังนั้นจากผลการวิจัยนี้จึงควรส่งเสริมพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในการแสดงจิตสาธารณะ

3. จากสมมติฐานข้อที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการมีจิตสาธารณะ ของข้าราชการตำรวจที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคมแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคมแตกต่างกัน มีจิตสาธารณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

3.1 ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูงมีจิตสาธารณะสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็น

ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของสมาชิกขององค์การ สนับสนุนให้สมาชิกได้ใช้ระบบความรู้ความคิดร่วมกันเป็นแนวทางในการคิด ตัดสินใจ และทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมในองค์การ เกิดเป็น ธรรมเนียม หรือแนวปฏิบัติในองค์การที่สมาชิกเข้าใจร่วมกัน เป็นบรรทัดฐานหรือมาตรฐานของพฤติกรรมที่กลุ่มคาดหวัง หรือสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตาม และผลลัพธ์ของวัฒนธรรมองค์การคือการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ เมื่อพิจารณาลักษณะงานของข้าราชการตำรวจที่ถูกคาดหวังให้เป็นผู้ที่มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนซึ่งเป็นลักษณะของจิตสาธารณะ ดังนั้น การที่ข้าราชการตำรวจรับรู้ในวัฒนธรรมองค์การสูงจะทำให้รู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์การในการแสดงจิตสาธารณะ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับจิตสาธารณะนั้นยังไม่มีการศึกษา แต่มีงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์อื่นที่สอดคล้องกับงานวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การและการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การคืองานวิจัยของพร ภิศก (2546) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา วัฒนธรรมองค์การแบบการตลาด แนวปฏิบัติของกองทัพบก และความพึงพอใจในงาน ส่งผลตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูงจะสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในองค์การได้ดี และจากการศึกษาของ ประพันธ์ โรจนจันทร์ (2543) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ กิจกรรมการบำรุงรักษาทรัพย์สินที่เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาเครื่องจักรอุปกรณ์ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูงมีจิตสาธารณะสูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่ำ ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบควรใช้แนวคิดเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การในการพัฒนาจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ

3.2 ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมสูงจะเป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมที่ได้อธิบายว่า ธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องมีความสัมพันธ์ อยู่ร่วมกันเป็นสังคมที่มีลักษณะเป็นเครือข่ายที่ต้องการการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน และเกิดเป็นความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจ รู้สึกว่าตนเป็นที่ยอมรับ ในลักษณะงานของตำรวจที่ต้องติดต่อสื่อสารกับกลุ่มคนต่าง ๆ ในสังคม ดังนั้นการที่ข้าราชการตำรวจรับรู้การสนับสนุนทางสังคมสูงจะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติตนได้บรรลุถึงความต้องการของตนเอง ของบุคคลอื่นและของสังคมในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะงานของข้าราชการตำรวจที่จะต้องมีการกระทำที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และเข้าร่วมในเรื่องที่เป็นประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม ซึ่งเป็นลักษณะของจิตสาธารณะ และจากแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อการแสดงจิตสาธารณะดังกล่าวนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างอื่นของข้าราชการตำรวจ คืองานวิจัยของ อัญญา วงศ์ภักดี (2536) พบว่า การ

ได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ และการยอมรับจากชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการดำเนินงานของด้านการควบคุมงาน การวางแผน การจัดองค์กร และการใช้ภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจ ดังนั้น การที่ข้าราชการตำรวจได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะทำให้ระดับของความต้องการพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก การยอมรับ ยกย่อง การเห็นคุณค่า การเป็นเจ้าของ ความมีชื่อเสียง และความปลอดภัย (Thoits, 1982: 146) ได้รับการตอบสนอง เกิดความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจ รู้สึกว่าตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม ซึ่งจะทำให้มีชีวิตอยู่อย่างมีความสุขและมีความหมาย (Norbeck, 1985: 225-227. อ้างใน ยศวรรณ นิพนธ์ศิริผล, 2541: 38) ทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากทุก ๆ ด้าน คือ จากครอบครัว จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน และจากประชาชนสูงจะเป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะสูง

3.3 ข้าราชการตำรวจที่มีการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาสูงมีจิตสาธารณะสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการสังเกต ตามทฤษฎีปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของ Bandura ที่เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงความคิด หรือการเรียนรู้ของบุคคลส่วนใหญ่เกิดจากการสังเกตตัวแบบ ทั้งนี้เพราะตัวแบบเป็นสิ่งที่สามารถถ่ายทอดทั้งความคิด และการแสดงได้พร้อม ๆ กัน และเนื่องจากคนเรานั้นใช้ชีวิตในแต่ละวันในสภาพแวดล้อมที่แคบ ๆ ดังนั้นการรับรู้เกี่ยวกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ของสังคมจึงผ่านมาจากประสบการณ์ของผู้อื่นโดยการได้ยิน และได้เห็นโดยไม่มีประสบการณ์ตรงมาเกี่ยวข้อง และจากการที่ผู้บังคับบัญชาจัดเป็นบุคคลที่มีอิทธิพล และมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติ และอำนาจการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นผู้บริหารงานของกลุ่มที่ทำหน้าที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนาจการ จูงใจ ริเริ่ม ประนีประนอม และประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เป็นเครื่องมือตามกระบวนการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือกันภายในองค์การ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการที่จะนำแผนงานและแนวทางของตนให้เป็นที่ยอมรับด้วยความเต็มใจของบุคคลในหน่วยงาน นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่นำวิธีการในการจูงใจให้บุคคลแต่ละคนในองค์การทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน (อุทัย หิรัญโต , 2520: 8-9) ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สังเกตพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา จดจำพฤติกรรม ประเมินคุณค่า ตัดแปลงเลียนแบบพฤติกรรมมาเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมและพึงพอใจ จากงานวิจัยนี้ที่พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาสูงนั้นมีจิตสาธารณะสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเชษฐ มาเหริม (2519) ที่พบว่า ในสถานการณ์ที่บุคคลได้เห็นแบบอย่างที่ดี จะทำให้บุคคลที่มีระดับจริยธรรมสูง และดวงจันทร์ หนูทอง (2533: 85-87) ที่พบว่าการสอนการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบโดยใช้แม่แบบหนึ่งตะลุม ทำให้ผู้ที่ได้รับการสอนด้วยตัวแบบหนึ่งตะลุมมีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสอนแบบปกติ ดังนั้นควรมีการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

4. จากสมมติฐานข้อ 4 ที่คาดหมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีผลต่อจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ โดยพิจารณาวิเคราะห์การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมทางสังคมในทุกตัวแปร ผู้วิจัยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่างปัจจัยทางจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมทางสังคมของคะแนนจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ ผู้วิจัยไม่พบการมีปฏิสัมพันธ์ของทั้งสองปัจจัยกับจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ เพราะว่า การแสดงจิตสาธารณะไม่ใช่บทบาทหน้าที่หลักที่ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติ แต่เป็นสิ่งที่ข้าราชการตำรวจควรจะมี บางครั้งอาจเป็นสถานการณ์เฉพาะหน้า ซึ่งข้าราชการตำรวจที่มีจิตลักษณะ หรือสภาพแวดล้อมทางสังคมด้านใดด้านหนึ่ง เช่น มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง สูง หรือมีการสนับสนุนทางสังคมสูง ก็สามารถที่จะแสดงออกถึงการมีจิตสาธารณะได้

5. จากสมมติฐานข้อ 5 ศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมที่สามารถร่วมกันทำนายจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ ซึ่งตรวจสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น ตัวแปรทำนายที่มีความสัมพันธ์กับจิตสาธารณะสูงสุดจะถูกคัดเลือกสู่สมการทำนายเป็นลำดับที่ 1 และตัวแปรทำนายที่สำคัญรองลงมาเข้าสู่สมการทำนายเป็นลำดับถัดไป พบว่า การรับรู้ความสามารถของตน และการสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน มีอำนาจในการทำนายจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจได้ร้อยละ 55.9 โดยตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจมากที่สุดคือ การรับรู้ความสามารถของตน รองลงมาคือ การสนับสนุนจากประชาชน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจาก จิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจเป็นการแสดงถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการกระทำของข้าราชการตำรวจที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อกลุ่ม การเอาใจใส่ดูแลสาธารณะสมบัติของกลุ่มหรือทรัพย์สินของทางราชการ เป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม รับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น มีส่วนร่วมในการหาแนวทางป้องกันแก้ไขและติดตามประเมินผล โดยพิจารณาจากการที่ข้าราชการตำรวจหลีกเลี่ยงการใช้หรือกระทำที่ก่อให้เกิดการชำรุดเสียหายต่อของส่วนรวม มุ่งปฏิบัติเพื่อส่วนรวมในการดูแลรักษาของส่วนรวมโดยถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา ได้แก่ การทำตามหน้าที่ที่กำหนด ดูแลความสงบเรียบร้อย การดูแลรักษาทรัพย์สินของทางราชการ ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างถูกวิธี ใช้อำนาจประหยัด และระมัดระวัง การรับอาสาทำบางอย่างเพื่อส่วนรวม รวมไปถึงการเคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้ของส่วนรวม ไม่ปิดกั้นในการใช้ของบุคคลอื่น มีการแบ่งปันหรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ของส่วนรวม ไม่ยึดเอาของส่วนรวมมาเป็นของตน ซึ่งลักษณะการแสดงออกต่าง ๆ นั้นไม่ได้เป็นบทบาทหน้าที่หลักที่ข้าราชการตำรวจจะต้องปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับ จิตลักษณะของข้าราชการตำรวจแต่ละคน ดังนั้น ข้าราชการตำรวจจึงจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนในการแสดงจิตสาธารณะ นอกจากนี้ การที่ข้าราชการตำรวจจะแสดง พฤติกรรมจิตสาธารณะหรือไม่นั้น ยังขึ้นอยู่กับความคาดหวังในผลของการกระทำ ซึ่งเป็นความมั่นใจของบุคคลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของตนว่าการกระทำนั้น จะนำไปสู่ผลลัพธ์สุดท้ายที่ตนเองคาดหวังไว้มากน้อยเพียงใด ดังนั้นข้าราชการตำรวจที่มี

การรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงจิตสาธารณะสูง จะมีความคาดหวังในผลของการกระทำสูง จึงมีแนวโน้มที่จะแสดงจิตสาธารณะสูง และหากการกระทำดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากสังคม เช่น จากประชาชน จากครอบครัว จากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา ก็จะทำให้ข้าราชการตำรวจแสดงออกถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงจิตสาธารณะมากขึ้น

งานวิจัยที่ศึกษากับข้าราชการตำรวจในลักษณะเดียวกับงานวิจัยนี้ในเมืองไทยยังไม่พบ แต่มีงานวิจัยที่ศึกษาความสามารถในการทำนายของ การรับรู้ความสามารถของตนต่อการแสดงพฤติกรรมพึงประสงค์อื่น เช่น งานวิจัยของ อมรรรัตน์ พาชิยานกุล (2545) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมสุขภาพทางบวก โดยมีระดับความสัมพันธ์ .74 และนพรัตน์ ศรีแปดริ้ว (2546) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนต่อการฝึกอบรมทางพุทธศาสนามีค่าอำนาจจำแนกกลุ่มผู้ที่เข้าฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่เข้าฝึกอบรม .27 และเมื่อพิจารณาถึง ความสามารถในการทำนายการแสดงพฤติกรรมของตัวแปร การสนับสนุนจากประชาชนนั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ พจน์ จีระบลกิจ (2543) ที่พบว่า การสนับสนุนจากสังคม สามารถทำนายการปฏิบัติตามอุดมคติตำรวจได้ร้อยละ 20 และงานวิจัยของ สมพร กฤษณพิพัฒน์ (2541) ที่พบว่า ข้าราชการตำรวจมีการสนับสนุนทางสังคมค่อนข้างสูง และพบว่า การสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายพฤติกรรมการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจได้ร้อยละ 47.03

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า จิตลักษณะของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ เจตคติต่อจิตสาธารณะ การรับรู้ความสามารถของตน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนทางสังคม และการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา ต่างก็มีอิทธิพลต่อจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการตำรวจจึงสามารถนำผลการวิจัยดังกล่าว ไปพิจารณาจัดแนวทางฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจต่อไป เช่นการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตน ในการแสดงจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ และเมื่อข้าราชการตำรวจแสดงออกถึงการมีจิตสาธารณะสูงขึ้น และได้รับการสนับสนุนทางสังคม ทั้งจากครอบครัว ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชน เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลกลับไปสู่ข้าราชการตำรวจ ทำให้มีการกระทำที่แสดงออกถึงการมีจิตสาธารณะมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการพัฒนาจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจต่อไป ในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ตัวแปรจิตสาธารณะเป็นตัวแปรที่ค่อนข้างใหม่ยังมีการศึกษาไม่แพร่หลายกันมากนัก ข้าราชการตำรวจเป็นบุคลากรของหน่วยงานราชการ ที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ ลักษณะงานต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งงานวิจัยนี้ศึกษาการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ ดังนั้นงานวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาการมีจิตสาธารณะของบุคลากรของหน่วยงาน หรือองค์กรอื่น ๆ ที่ลักษณะงานมีความสำคัญต่อคนส่วนมาก อาทิเช่น แพทย์ พยาบาล ครู เป็นต้น

2. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการตำรวจเพียงฝ่ายเดียว ควรศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากบุคคลอื่น ๆ ที่ติดต่อสัมพันธ์กับข้าราชการตำรวจว่า บุคคลอื่นเห็นว่าข้าราชการตำรวจมีจิตสาธารณะอยู่ในระดับใด เช่น สอบถามจากประชาชน เป็นต้น

3. การวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างเป็นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเท่านั้น ควรขยายกลุ่มตัวอย่างการศึกษาไปถึงข้าราชการตำรวจทั่วไปเพื่อทราบภาพรวมในการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมตำรวจ. (2532). ปัญหาโครงสร้างกรมตำรวจ. กรุงเทพฯ: กรมตำรวจ.
- กรรณิการ์ จิตต์บรรเทา. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และ ความคาดหวังในผลการเรียนภาษาอังกฤษ กับความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจ ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (มัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- การุณย์ สุตยสรณาคม. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และ เจตนาเชิงพฤติกรรมในการเป็นตำรวจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัด ตำรวจ ภูธรจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิษฐา สุวรรณนิตย์. (2533). ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถ ของตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยา การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- คอลิค บุษะมัญญ. (2538). จิตลักษณะและปัจจัยทางชีวสังคมบางประการที่มีผลต่อการยอมรับ นโยบายทางการศึกษาด้วยการส่งเสริมการใช้ภาษาไทยของเด็กนักเรียนไทยมุสลิมใน จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- งามตา วนินทานนท์. (2540). "เทคนิคการประมวลเอกสารเพื่อการวิจัย" ใน เอกสารประกอบการ บรรยายในการประชุมเชิงปฏิบัติการ รุ่นที่ 2 ครั้งที่ 2 เรื่องการวิจัยและพัฒนา ระบบ พฤติกรรมไทย: การพัฒนาเค้าโครงวิจัยและเทคนิคการวิจัย. สถาบันวิจัย พฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จักรพันธ์ แก่งสันเทียะ และประพจน์ สหพัฒนา. (2547). "วิวัฒนาการ บทบาท และภารกิจของ ข้าราชการตำรวจ". หลักการบริหารงานตำรวจ. ใน "เอกสารประกอบการสอน หลักสูตร กอด., กอน. และกอร". ส่วนวิชาการบริหารงานตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ.
- จันทร์จิรา มูลเมือง. (2535). การเปรียบเทียบระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของนิสิตนักศึกษา ต่างสาขาวิชา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- จารุวรรณ ประดา. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะ
สร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์การ ตามการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการพยาบาล) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ และคณะ. (2539). รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสา
ธารณสุขมูลฐานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ณ ศูนย์
สาธารณสุขมูลฐาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชัยสิทธิ์ เณลิมมีประเสริฐ และคณะ (2540) รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหา และ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสำนึกและพฤติกรรมการรักษาแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นทรัพย์สินส่วน
รวม. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาย โพธิสิตา. (2540). รายงานการวิจัยเรื่อง จิตสำนึกต่อสาธารณะสมบัติ: ศึกษารายการณ
กรุงเทพฯ. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชุตินา เทศศิริ. (2537). ลักษณะทางพุทธศาสนา และจิตลักษณะของบิณฑบาตที่เกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมการควบคุมรถจักรยานยนต์ด้วยโรคธาลัสซีเมีย. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต
การพิมพ์.
- ณัฐยา ลือชาภิตติกุล. (2546). ลักษณะทางจิตสังคม และลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติ
กรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ใน
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงจันทร์ หนูทอง. (2533). ผลของการใช้แม่แบบหนังสือสูง ที่มีต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม
ด้านความรับผิดชอบ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนมณีเจริญ มิตรภาพที่
227 จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะ
แนว) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนา
พานิช.
- _____. (2527). ชุดฝึกอบรมการสร้างคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. สถาบัน
ข้าราชการพลเรือน. สำนักงาน ก.พ.
- _____. (2539). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมกับการพัฒนาบุคคล. โครงการส่งเสริมเอกสาร
วิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- _____ . (2541, กันยายน). "รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์". วารสารทันตภิบาล. 10(2): 105-108.
- ถนอมศักดิ์ โสภา. (2545). การเปรียบเทียบลักษณะทางพุทธศาสนา และปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานระหว่างข้าราชการตำรวจที่ได้รับการอบรมตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กับไม่ได้รับการอบรม. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ถวิล ชาราโกชน์. (2532). จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรีนติ้งเฮาส์.
- ธรรมบุญ เขาวะวนิชย์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการให้บริการประชาชนของข้าราชการตำรวจ โดยศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการโครงสร้างสวัสดิการสังคม) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- ธรรมศักดิ์ ปิ่นทอง. (2543). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- นพรัตน์ ศรีแปดริ้ว. (2546). ตัวแปรด้านลักษณะทางจิต ลักษณะทางพุทธ และลักษณะทางสังคม ที่ใช้ในการจำแนกการเข้ารับการฝึกอบรมทางพุทธศาสนาของเยาวชนไทย. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นัชกร ลับบัวงาม. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู การสนับสนุนทางสังคม การบรรลุตามขั้นพัฒนาการ และพฤติกรรมพลเมืองดีของวัยเด็กตอนกลางในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- นริ เอียวศรีวงศ์. (2536). สภาพเศรษฐกิจสังคมไทยยุคใหม่ จริยธรรมในการศึกษาสำหรับอนาคต. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- นุชนารถ ธาตุทอง. (2539). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการ กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- บรรทม มณีโชติ. (2530). การศึกษารูปแบบของข้อคำถามวัดลักษณะนิสัยด้านความเสียสละ
ชนิดข้อความ และชนิดสถานการณ์ที่มีผลต่อคุณภาพของแบบทดสอบ. ปรินุญานินพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญมี เต็ดอนันต์กุล. (2539). ผลของการฝึกพฤติกรรมประชาธิปไตยต่อการเปลี่ยนเจตคติต่อ
ประชาธิปไตยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ปรินุญานินพนธ์ วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประทีป จินี. (2539). ผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนที่ส่งผลต่อการ
เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตร
วิชาชีพ. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- _____. (2540). เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับ
พฤติกรรม. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประพนธ์ สหพัฒนา. (2547). “ลักษณะงานตำรวจ” หลักการบริหารงานตำรวจ. ใน “เอกสาร
ประกอบการสอน หลักสูตร กอต., กอน. และกอร”. ส่วนวิชาการบริหารงานตำรวจ
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.
- ประพันธ์ โรจนจันทร์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบคุณภาพของ
การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. ปรินุญานินพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (อุตสาหกรรม
ศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาส จารุเสถียร. (2515). กรมตำรวจไทย. (เอกสารประกอบการบรรยาย). วิทยาลัยป้องกัน
ราชอาณาจักร รุ่นที่ 15.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2528). ตามมิติของตำรวจไทยในศตวรรษใหม่. เอกสารการศึกษา
รัฐประศาสนศาสตร์ อันดับที่ 50. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พจน์ จีระบลกิจ. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามอุดมคติตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณี
ข้าราชการตำรวจในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร
มหาบัณฑิต (การจัดการโครงสร้างสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542.(2542). กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสภา.
- พนาลัย อยู่สำราญ. (2535). ตัวแปรทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมทางการ
สอนของครูผู้สอนสังคมศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 1. ปรินุญานินพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- พร ภิเศก. (2546). วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
เหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก. ปรินูญานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณี คลังระหัด. (2540). บุคคลิภาพของนักศึกษาสารวัตรรุ่นที่ 48 ของสถาบันพัฒนาข้าราชการ
การตำรวจ กรมตำรวจ กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต
(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- “พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ”. (2547). ภาควิชากฎหมายการปกครอง และกฎหมายทั่วไป
ส่วนวิชากฎหมาย กองบังคับการวิชาการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.
- ภัสรา จารุสุสนิษฐ์. (2542). ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริม
สร้างพลังอำนาจในงาน การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- ยศวรณ นิพัฒน์ศิริผล. (2541). ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ
การพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก ในโรงพยาบาลของรัฐ
เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งทิพย์ สมานรักษ์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคม และจิตวิทยากับความ
พึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัด
สุรินทร์. ปรินูญานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร, ประทีป จินนี, ทัศนากิจ และพรรณี บุญประกอบ. (2546).
รายงานการวิจัยเรื่อง วิถีชีวิตและพฤติกรรมการอนุรักษ์แหล่งน้ำของแม่บ้าน
และเยาวชนริมคลองแสนแสบ. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัลภา สมายยิ่ง. (2542). ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และ
บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง. ปรินูญานิพนธ์ วิทยาศาสตร์
ดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วินัย คำสุวรรณ. (2542). การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินูญานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิริติ ปานศิลา. (2542). การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย. ปรินูญานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาวณย์ ภูขม้ง. (2539). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมส่งเสริมสมุนไพรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. ปรินูญานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาศลักษณ์ ชวัลลสี. (2542). ผลของรางวัลภายนอก และการรับรู้ความสามารถของคนที่มีความแรงจูงใจภายในของนักเรียน. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุณย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ. (2539). เครื่องมือแนะแนวพัฒนาบุคลิกภาพ ชุดทำประโยชน์เพื่อสังคม. กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สมดูล ชาญนุวงศ์. (2533). การศึกษาคูณลักษณะทางจิตใจของประชากรไทยที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีระดับการพัฒนาด่างกัน. ปรินูญานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมพร ฤษณพัฒน์. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการโครงสร้างสวัสดิการสังคม) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิม พระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2541). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2538). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สื่อพลัง. (2542, สิงหาคม). "จิตสำนึกสาธารณะ เส้นทางสู่ประชาสังคม". วารสารสื่อพลัง. 7(3): 3-19.

- สุกานดา นิมทองคำ. (2535). ตัวแปรเชิงจิตสังคมและชีวพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เอื้อต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ จักรพิสุทธิ์. (2544, กรกฎาคม). "จิตสำนึกสาธารณะ". ศิลปวัฒนธรรม. 22 (9): 22-23.
- สุเชษฐ มาเหิม. (2519). อิทธิพลของการเป็นแบบอย่างต่อการพัฒนาจริยธรรมของเยาวชน. ปรินูญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์การ: แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- สุชัย ช่วยเกิด. (2547). คุณลักษณะของผู้บริหาร และวัฒนธรรมโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพโรงเรียนภายใต้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. ปรินูญานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุริยะ พันธุ์ดี. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางพุทธศาสนาในโรงเรียนกับจิตลักษณะและพฤติกรรมก้าวร้าวในนักเรียนระดับมัธยมศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2542). วาระการวิจัยแห่งชาติในภาวะวิกฤตเพื่อฟื้นฟูชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม.
- สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2526). ลักษณะสังคมไทยบุคคลที่พึงประสงค์ และความจำเป็นพื้นฐานของคนไทยเป้าหมายภายใน 20 ปี (พ.ศ. 2544) และเครื่องชี้วัด. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2545). รายงานประจำปี 2542-2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- หฤทัย อาจปรุ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ รูปแบบการดำเนินชีวิต และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการมีจิตสำนึกสาธารณะ ของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (พยาบาลศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- อนิสรา จรัสศรี. (2541). ลักษณะทางพุทธและพฤติกรรมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม การพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงาน การแพทย์กระทรวงสาธารณสุข. ปรินูณานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อโนชา รัชพรมงคล. (2538). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการ กองการศึกษ โรงเรียนจำอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ. ปรินูณานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อภิญา โพธิ์ศรีทอง. (2536). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของ พยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. ปรินูณานิพนธ์ วิทยา ศาสตร์มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อมรัตน์ พาณิชกุล. (2545). การรับรู้ความสามารถของตนเองต่อพฤติกรรมสุขภาพของนัก เรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (สุขศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา โฉมแจ่ม. (2544). จิตสำนึกของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการรวมกลุ่มกิจ กรรมเพื่อสังคม. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาการบริหาร และนโยบายสวัสดิการสังคม) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อารีวรรณ รุ่งทิวณิช. (2541). พฤติกรรมการไร้เชื้อขยะมูลฝอยของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ตอนปลายในเขตทดลองโครงการไร้เชื้อขยะมูลฝอยของกรุงเทพมหานคร: ศึกษา ตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน. ปรินูณานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยา พัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- อิสริยา สดมณี. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว ในประเทศไทย. ปรินูณานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย หิรัญโต. (2520). สังคมวิจารณ์. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall.
- Cobb, S. (1976, September-October). "Social Support as a moderator of life Street" *Psychosomatic Medicine*, 38(5): 77-78.

- Magnusson, David and Norman S. Endler. (1977, April). *Personality at the Crossroad: Current Issues in Intersectional Psychology*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associated Publishers, 87(2): 50-53.
- Rotter Juliam B. (1966, May). "Generalized Expectancies for Internal Versus External control of Reinforcement", *Psychological Monograph*. 80 (1): 609.
- Thoits, P.A. (1982, June). "Conceptual, Methodological and Theoretical Problem in Studying Social Support as a Buffer against Life Stress," *Journal of Health and Behavior*. 23(3): 145-159.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะ
ของข้าราชการตำรวจ

ฉบับที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมคำหรือข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

- 1. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี
- 2. ปัจจุบันท่านมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....บาท

ฉบับที่ 2 แบบวัดจิตสาธารณะ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงในระดับการปฏิบัติสำหรับตัวท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้าทำการปราบปรามผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง					
2. ข้าพเจ้าแจ้งธุรการที่รับผิดชอบ เมื่อพบว่าทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย					
3. ข้าพเจ้าใช้รถของทางราชการอย่างทะนุถนอม					
4. เมื่อเบิกอาวุธปืนมาใช้ข้าพเจ้าจะทำความสะอาดอาวุธปืนให้พร้อมใช้งานในราชการ					
5. เมื่อเสร็จจากการตั้งด่านตรวจข้าพเจ้าจะเก็บแผงไฟ กรวยยาง อุปกรณ์ต่าง ๆ เข้าที่					
6. ข้าพเจ้าหมั่นตรวจดูน้ำมัน น้ำมันเครื่องรถที่รับผิดชอบ					
7. ข้าพเจ้าข้าพเจ้าใช้วิทยุสื่อสารของทางราชการอย่างทะนุถนอม					
8. ข้าพเจ้าเติมน้ำมันรถของทางราชการเท่าที่จำเป็น					

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8 เมื่อข้าพเจ้าออกเวรกลางดึก ข้าพเจ้าสะดวกที่จะกลับมาสวมเสื้อในวันรุ่งขึ้น					
9 ข้าพเจ้าดำเนินการติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดอย่างเต็มความสามารถ					
10 ข้าพเจ้าออกตรวจท้องที่ตามตารางเวร					
11 เมื่อพบวงสุราข้าพเจ้าจะขอเข้าทำการตรวจอาวุธ และว่ากล่าวตักเตือนเป็นกรณีเพื่อปรามไม่ให้ก่อเหตุ					
12 ข้าพเจ้าดูแลไม่ให้รถของทางราชการเกิดความชำรุดเสียหาย					
13 ข้าพเจ้าให้การต้อนรับประชาชนที่เข้ามาแจ้งความ					
14 บางครั้งเมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วน ที่อาวุธปืนของข้าพเจ้าเสียหาย ก็จะสับเปลี่ยนชิ้นส่วนของทางราชการมาใช้ก่อน					
15 ระหว่างไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ หากพบเห็นผู้อื่นเดือดร้อน ข้าพเจ้าจะเข้าไปให้ความช่วยเหลือทันที					
16 ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนเช่น ช่วยจัดงานวันเด็ก เลี้ยงอาหาร มอบรางวัล และของขวัญ					
17 เมื่อมีโอกาส ข้าพเจ้าจะจองอุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์รุ่นใหม่ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน					
18 ข้าพเจ้าใช้รถของทางราชการเฉพาะในหน้าที่เท่านั้น					

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19 เมื่อพบเห็นทรัพย์สินสาธารณะเสียหาย ข้าพเจ้าจะแจ้งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบ					
20 หลังจากออกเเวรจากการตรวจท้องที่ใน ตอนตึกแล้ว ข้าพเจ้าจะนำรถของทาง ราชการไปจอดที่บ้าน					
21 ข้าพเจ้าอาสาไปอบรมให้ความรู้ด้าน กฎหมาย การระวังป้องกัน ตนเองให้พ้น จากอาชญากร แก่ประชาชนทั่วไป และ เด็กนักเรียนตามโรงเรียนต่าง ๆ ตาม โอกาส					

ฉบับที่ 3 แบบวัดเจตคติต่อจิตสาธารณะ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงสำหรับตัวท่านมากที่สุด

1. ข้าพเจ้าชอบที่จะตรวจดูน้ำมัน น้ำมันเครื่องรถที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ

()

()

()

()

()

จริงที่สุด

จริง

ไม่แน่ใจ

ไม่จริง

ไม่จริงที่สุด
2. เมื่อเบิกอาวุธปืนมาใช้ ข้าพเจ้าชอบที่จะทำความสะอาดอาวุธปืนให้พร้อมใช้งานในราชการ

()

()

()

()

()

จริงที่สุด

จริง

ไม่แน่ใจ

ไม่จริง

ไม่จริงที่สุด
3. ข้าพเจ้ายินดีให้การต้อนรับประชาชนที่เข้ามาแจ้งความ

()

()

()

()

()

จริงที่สุด

จริง

ไม่แน่ใจ

ไม่จริง

ไม่จริงที่สุด
4. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะดำเนินการติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดอย่างเต็มความสามารถ

()

()

()

()

()

จริงที่สุด

จริง

ไม่แน่ใจ

ไม่จริง

ไม่จริงที่สุด

5. บางครั้งเมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วน ที่อาวุธปืนของข้าพเจ้าเสียหาย ข้าพเจ้าพอใจที่จะ
สับเปลี่ยนชิ้นส่วนของทางราชการมาใช้ก่อน

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. หลังจากออกเเวรจากการตรวจท้องที่ในตอนดึกแล้ว ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดที่นำรถของทาง
ราชการไปจอดที่บ้าน

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. ข้าพเจ้าพอใจที่จะนำญาติมาพักอาศัยอยู่ในบ้านพักของทางราชการตำรวจ

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้ทำการปราบปรามผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. เมื่อออกเเวรกลางดึก ข้าพเจ้ารู้สึกสะดวกที่จะกลับมาลงชื่อในวันรุ่งขึ้น

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. เมื่อพบเห็นทรัพย์สินสาธารณะเสียหายข้าพเจ้ายินดีที่จะแจ้งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบ

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

11. ระหว่างไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ หากพบเห็นผู้อื่นเดือดร้อน ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะเข้าไปให้
ความช่วยเหลือทันที

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

12. ข้าพเจ้าเป็นผู้นำในการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน เช่น ช่วยจัดงานวันเด็ก เลี้ยงอาหาร
มอบรางวัล และของขวัญ

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

13. ข้าพเจ้าเต็มใจที่อาสาไปอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย การระวังป้องกัน ตนเองให้พ้น
จากอาชญากร แก่เด็กนักเรียนและประชาชนทั่วไป ตามโอกาส

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

14. เมื่อพบวงสุรข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดที่จะขอเข้าทำการตรวจอาวุธ และว่ากล่าวตักเตือนเป็น
กรณีเพื่อปรามไม่ให้ก่อเหตุ

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

15. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องออกตรวจท้องที่ตามตารางเวร

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

16. ข้าพเจ้าพอใจที่ใช้รถของทางราชการเฉพาะในหน้าที่เท่านั้น

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

17. ข้าพเจ้าชอบที่จะดูแลไม่ให้รถของทางราชการเกิดความชำรุดเสียหาย

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

18. ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจที่ได้แจ้งธุรการที่รับผิดชอบทราบเมื่อพบว่าทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

19. เมื่อเสร็จจากการตั้งด่านตรวจ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นภาระที่ต้องเก็บแผงไฟ กรวยยาง
อุปกรณ์ต่าง ๆ เข้าที่

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

20. ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจที่ใช้รถของทางราชการอย่างทะนุถนอม

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ฉบับที่ 4 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงจิตสาธารณะ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงในระดับความมั่นใจในการปฏิบัติสำหรับตัวท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความมั่นใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้าทำการปราบปรามผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง					
2. ข้าพเจ้าแจ้งธุรการที่รับผิดชอบ เมื่อพบว่าทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย					
3. ข้าพเจ้าใช้รถของทางราชการอย่างทะนุถนอม					
4. เมื่อเบิกอาวุธปืนมาใช้ข้าพเจ้าจะทำความสะอาดอาวุธปืนให้พร้อมใช้งานในราชการ					
5. เมื่อเสร็จจากการตั้งด่านตรวจข้าพเจ้าจะเก็บแผงไฟ กรวยยาง อุปกรณ์ต่าง ๆ เข้าที่					
6. ข้าพเจ้าหมั่นตรวจดูน้ำมัน น้ำมันเครื่อง รถที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ					
7. ข้าพเจ้าใช้วิทยุสื่อสารของทางราชการอย่างทะนุถนอม					
8. ข้าพเจ้าเติมน้ำมันรถของทางราชการเท่าที่จำเป็น					
9. ข้าพเจ้าดำเนินการติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดอย่างเต็มความสามารถ					
10. ข้าพเจ้าออกตรวจท้องที่ตามตารางเวร					
11. เมื่อพบวงสุราข้าพเจ้าจะขอเข้าทำการตรวจอาวุธ และว่ากล่าวตักเตือนเป็นกรณีเพื่อปราบไม่ให้เกิดเหตุ					
12. ข้าพเจ้าดูแลไม่ให้รถของทางราชการเกิดความชำรุดเสียหาย					

ข้อความ	ระดับความมั่นใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. ข้าพเจ้าให้การต้อนรับประชาชนที่เข้ามาแจ้งความ					
14. ระหว่างไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่หากพบเห็นผู้อื่นเดือดร้อนข้าพเจ้าจะเข้าไปให้ความช่วยเหลือทันที					
15. ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนเช่นช่วยจัดงานวันเด็ก เลี้ยงอาหาร มอบรางวัล และของขวัญ					
16. ข้าพเจ้าใช้รถของทางราชการเฉพาะในหน้าที่เท่านั้น					
17. เมื่อพบเห็นทรัพย์สินสาธารณะเสียหายข้าพเจ้าจะแจ้งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบ					
18. หลังจากออกเวรจากการตรวจท้องที่ในตอนดึกแล้ว ข้าพเจ้านำรถของทางราชการไปจอดที่บ้าน					
19. ข้าพเจ้าอาสาไปอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย การระวังป้องกัน ตนเองให้พ้นจากอาชญากร แก่ประชาชนทั่วไป และเด็กนักเรียนตามโรงเรียนต่าง ๆ ตามโอกาส					

ฉบับที่ 5 แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงสำหรับตัวท่านมากที่สุด

1. ข้าพเจ้ายินดีบริจาคเงินหรือสิ่งของให้แก่ผู้ที่ขาดแคลนนำไปใช้
- ()
จริงที่สุด

()
จริง

()
ไม่แน่ใจ

()
ไม่จริง

()
ไม่จริงที่สุด

2. ข้าพเจ้าใช้เวลาว่างในการอ่านหนังสือ เพื่อจะได้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. ถ้ามีโอกาสข้าพเจ้ามักแข่งคิว จะทำให้ชื่อของได้รวดเร็วขึ้น

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. หลังเลิกงาน ข้าพเจ้าจะช่วยเก็บอุปกรณ์ต่าง ๆ เข้าที่ เพื่อคราวหน้าจะได้นำมาใช้สะดวกขึ้น

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. ข้าพเจ้าจะไม่หยิบสิ่งของของผู้อื่นมาใช้ จนกว่าจะได้รับอนุญาตเสียก่อน

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. ข้าพเจ้าไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน เพราะจะทำให้เสียเวลาเปล่า

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. ข้าพเจ้าออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สุขภาพแข็งแรง

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอาสาสมัครทำงานให้ผู้อื่นได้ประโยชน์

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. ผลงานที่ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับ แม้จะเป็นผลงานที่ดีก็ไร้ค่า

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. บุคคลมักเสียกำลังใจ ถ้าทำงานเสร็จแล้วโดนผู้อื่นแอบอ้างเอาผลงานไป

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

11. ข้าพเจ้าจะจัดเตรียมเครื่องแบบให้พร้อมในตอนเย็นทุกวันเพื่อที่จะได้ไม่เสียเวลาในตอนเช้า

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

12. การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ทำให้ได้รับความคิดเห็นใหม่ ๆ

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

13. การทำความดีไม่ควรหวังผลตอบแทนจากผู้อื่น

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

14. เมื่ออยู่ต่างถิ่นข้าพเจ้าจะทำอะไรก็ได้เพราะไม่มีใครรู้จัก

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ฉบับที่ 6 แบบวัดวัฒนธรรมองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามความเป็นจริงสำหรับตัวท่านมากที่สุด

1. ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองไม่ถือตัวต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. ผู้บังคับบัญชามีลักษณะการปกครองบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. ผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนจะตัดสินใจ

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. ข้าราชการตำรวจต่างทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อร่วมกันสร้างผลงานให้แก่สถานี

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. มีการแข่งขันในการทำงานระหว่างข้าราชการตำรวจเพื่อผลประโยชน์ในความก้าวหน้าของตนเอง

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. ข้าราชการตำรวจสามารถที่จะดูแลตนเองและรับผิดชอบงานของตน

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. ข้าราชการตำรวจทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่น เสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. ข้าราชการตำรวจในสถานี่ต่างคนต่างทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. ข้าราชการตำรวจทำงานแบบพึ่งพากัน ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. ข้าราชการตำรวจไม่ตัดสินใจด้วยตนเองตามลำพังแต่จะคำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุม

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

11. การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ขึ้นอยู่กับข้อมูลมากกว่าการตัดสินใจตามความรู้สึก

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

12. การควบคุมการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ โดยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันในหลักการเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และให้ทุกคนยึดถือหลักการนี้ร่วมกัน

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

13. ข้าราชการตำรวจจะปฏิบัติงานตามหลักการที่ตกลงกันในหน่วยงานมากกว่าจะคำนึงถึงสมาชิกผู้ร่วมงาน แม้การปฏิบัตินั้นจะขัดกับความรู้สึกของสมาชิกผู้ร่วมงาน

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

14. ข้าราชการตำรวจมีความระมัดระวังในการทำงาน เนื่องจากกลัวจะผิดพลาด

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

15. ผู้บังคับบัญชามักจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าจะปฏิบัติตามหลักการอย่างเคร่งครัด

- | | | | | |
|------------|------|----------|---------|---------------|
| () | () | () | () | () |
| จริงที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |

16. ข้าราชการตำรวจมีการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจกัน

- | | | | | |
|------------|------|----------|---------|---------------|
| () | () | () | () | () |
| จริงที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |

17. เพื่อนร่วมงานมีความเปิดเผยและจริงใจต่อกัน

- | | | | | |
|------------|------|----------|---------|---------------|
| () | () | () | () | () |
| จริงที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |

18. ความขัดแย้งระหว่างข้าราชการตำรวจมักเกิดจากความแตกต่างของความคิดเกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน แต่ก็สามารถทำความเข้าใจและตกลงกันได้อย่างมีระบบและรวดเร็ว

- | | | | | |
|------------|------|----------|---------|---------------|
| () | () | () | () | () |
| จริงที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |

19. ข้าราชการตำรวจถูกเข้มงวดในเรื่องระเบียบวินัยมาก

- | | | | | |
|------------|------|----------|---------|---------------|
| () | () | () | () | () |
| จริงที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |

20. เมื่อมีความขัดแย้งระหว่างข้าราชการตำรวจเกิดขึ้นคู่กรณีมักแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม

- | | | | | |
|------------|------|----------|---------|---------------|
| () | () | () | () | () |
| จริงที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |

21. ข้าราชการตำรวจทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

- | | | | | |
|------------|------|----------|---------|---------------|
| () | () | () | () | () |
| จริงที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |

ฉบับที่ 7 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงสำหรับตัวท่านมากที่สุด

7.1 แบบวัดการสนับสนุนจากครอบครัว

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในเรื่องต่อไปนี้....

1. การปรามปรามผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

2. การสับเปลี่ยนชิ้นส่วนอาวุธปืนของทางราชการมาใช้ก่อนเมื่อชิ้นส่วนอาวุธปืนของข้าพเจ้าเสียหาย

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

3. การให้การต้อนรับประชาชนที่เข้ามาแจ้งความ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

4. การเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน เช่น ช่วยจัดงานวันเด็ก เลี้ยงอาหาร มอบรางวัล และของขวัญ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

5. การเข้าไปให้ความช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนในทันที แม้ไม่ได้อยู่ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

6. การใช้รถของทางราชการอย่างทะนุถนอม

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

7. การทำความสะอาดอาวุธปืนของทางราชการที่เบิกมา ให้พร้อมใช้งาน

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

8. การออกตรวจท้องที่ตามตารางเวร

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

9. การกลับเข้ามาลงชื่อในวันรุ่งขึ้น เมื่อออกเวอร์กลางดึก

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

10. การจองอุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์รุ่นใหม่ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงานเมื่อมีโอกาส

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

11. การขอเข้าทำการตรวจอาวุธ และว่ากล่าวตักเตือนเป็นกรณีเพื่อปรามไม่ให้ก่อเหตุเมื่อพบบุคคลต้องสงสัย หรือมีแนวโน้มที่จะกระทำความผิด

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

12. การเก็บแผงไฟ กรวยยาง อุปกรณ์ต่าง ๆ เข้าที่หลังจากการตั้งด่านตรวจ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการได้รับการส่งเสริมจากครอบครัวในเรื่องต่อไปนี้....

13. การเติมน้ำมันรถของทางราชการเท่าที่จำเป็น

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

14. การแจ้งธุรการที่รับผิดชอบ เมื่อพบว่าทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

15. การนำรถของทางราชการไปจอดที่บ้าน หลังจากออกเวอร์จากการตรวจท้องที่ในตอนดึก

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

16. การแจ้งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบ เมื่อพบเห็นทรัพย์สินสาธารณะเสียหาย

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

17. การใช้วิทยุสื่อสารของทางราชการอย่างทะนุถนอม

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้รับกำลังใจจากครอบครัวในเรื่องต่อไปนี้....

18. การดำเนินการติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดอย่างเต็มความสามารถ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

19. การอาสาไปอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย การระวังป้องกัน ตนเองให้พ้นจากอาชญากรรมแก่ประชาชนทั่วไป และเด็กนักเรียนตามโรงเรียนต่าง ๆ ตามโอกาส

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้รับการเอาใจใส่จากครอบครัวในเรื่องต่อไปนี้....

20. การดูแลไม่ใหัรถของทางราชการเกิดความชำรุดเสียหาย

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

21. การใช้รถของทางราชการเฉพาะในหน้าที่เท่านั้น

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

22. การหมั่นตรวจดูน้ำมัน น้ำมันเครื่องรถของทางราชการที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

7.2 แบบวัดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่อไปนี้....

1. การปราบปรามผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

2. การสับเปลี่ยนชั้นส่วนอาวุธปืนของทางราชการมาใช้ก่อนเมื่อชั้นส่วนอาวุธปืนของข้าพเจ้าเสียหาย

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

3. การให้การต้อนรับประชาชนที่เข้ามาแจ้งความ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

4. การเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน เช่น ช่วยจัดงานวันเด็ก เลี้ยงอาหาร มอบรางวัล และของขวัญ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

5. การเข้าไปให้ความช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนในทันที แม้ไม่ได้อยู่ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

6. การใช้รถของทางราชการอย่างทะนุถนอม

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

7. การทำความสะอาดอาคารป็นของทางราชการที่เบิกมา ให้พร้อมใช้งาน

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

8. การออกตรวจท้องที่ตามตารางเวร

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

9. การกลับเข้ามาลงชื่อในวันรุ่งขึ้น เมื่อออกเวรกลางดึก

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

10. การจองอุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์รุ่นใหม่ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงานเมื่อมีโอกาส

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

11. การขอเข้าทำการตรวจอาวุธ และว่ากล่าวตักเตือนเป็นกรณีเพื่อปรามไม่ให้ก่อเหตุเมื่อพบบุคคลต้องสงสัย หรือมีแนวโน้มที่จะกระทำความผิด

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

12. การเก็บแฉงไฟ กรวยยาง อุปกรณ์ต่าง ๆ เข้าที่หลังจากการตั้งด่านตรวจ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการส่งเสริมจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่อไปนี้....

13. การเติมน้ำมันรถของทางราชการเท่าที่จำเป็น

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

14. การแจ้งธุรการที่รับผิดชอบ เมื่อพบว่าทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

15. การนำรถของทางราชการไปจอดที่บ้าน หลังจากออกเเวจากการตรวจท้องที่ในตอนดึก

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

16. การนำญาติมาพักอาศัยอยู่ในบ้านพักของทางราชการตำรวจ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

17. การแจ้งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบ เมื่อพบเห็นทรัพย์สินสาธารณะเสียหาย

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

18. การใช้วิทยุสื่อสารของทางราชการอย่างทะนุถนอม

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่อไปนี้....

19. การดำเนินการติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดอย่างเต็มความสามารถ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

20. การอาสาไปอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย การระวังป้องกัน ตนเองให้พ้นจากอาชญากรรม
แก่ประชาชนทั่วไป และเด็กนักเรียนตามโรงเรียนต่าง ๆ ตามโอกาส

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้รับการเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่อไปนี้....

21. การดูแลไม่ให้อรรถของทางราชการเกิดความชำรุดเสียหาย

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

22. การหมั่นตรวจดูน้ำกลั่น น้ำมันเครื่องรถของทางราชการที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

7.3 แบบวัดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องต่อไปนี้....

1. การปราบปรามผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

2. การสับเปลี่ยนชิ้นส่วนอาวุธปืนของทางราชการมาใช้ก่อนเมื่อชิ้นส่วนอาวุธปืนของข้าพเจ้าเสียหาย

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

3. การให้การต้อนรับประชาชนที่เข้ามาแจ้งความ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

4. การเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน เช่น ช่วยจัดงานวันเด็ก เลี้ยงอาหาร มอบรางวัล และของขวัญ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

5. การเข้าไปให้ความช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนในทันที แม้ไม่ได้อยู่ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

6. การใช้รถของทางราชการอย่างทะนุถนอม

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

7. การทำความสะอาดอาวุธปืนของทางราชการที่เบิกมา ให้พร้อมใช้งาน

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

8. การออกตรวจท้องที่ตามตารางเวร

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

9. การขอเข้าทำการตรวจอาวุธ และว่ากล่าวตักเตือนเป็นกรณีเพื่อปรามไม่ให้ก่อเหตุเมื่อพบบุคคลต้องสงสัย หรือมีแนวโน้มที่จะกระทำความผิด

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

10. การเก็บแฉงไฟ กรวยยาง อุปกรณ์ต่าง ๆ เข้าที่หลังจากการตั้งด่านตรวจ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องต่อไปนี้....

11. การเติมน้ำมันรถของทางราชการเท่าที่จำเป็น

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

12. การแจ้งธุรการที่รับผิดชอบ เมื่อพบว่าทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

13. การนำรถของทางราชการไปจอดที่บ้าน หลังจากออกเวรจากการตรวจท้องที่ในตอนดึก

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

14. การนำญาติมาพักอาศัยอยู่ในบ้านพักของทางราชการตำรวจ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

15. การแจ้งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบ เมื่อพบเห็นทรัพย์สินสาธารณะเสียหาย

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

16. การใช้วิทยุสื่อสารของทางราชการอย่างทะนุถนอม

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องต่อไปนี้....

17. การดำเนินการติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดอย่างเต็มความสามารถ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

18. การอาสาไปอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย การระวังป้องกัน ตนเองให้พ้นจากอาชญากรรม
แก่ประชาชนทั่วไป และเด็กนักเรียนตามโรงเรียนต่าง ๆ ตามโอกาส

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาในเรื่องต่อไปนี้....

19. การดูแลไม่ให้รถของทางราชการเกิดความชำรุดเสียหาย

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

20. การหมั่นตรวจดูน้ำมัน น้ำมันเครื่องรถของทางราชการที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

7.4 แบบวัดการสนับสนุนจากประชาชน

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในเรื่องต่อไปนี้....

1. การปราบปรามผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

2. การให้การต้อนรับประชาชนที่เข้ามาแจ้งความ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

3. การเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน เช่น ช่วยจัดงานวันเด็ก เลี้ยงอาหาร มอบรางวัล และของขวัญ

() () () () ()
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4. การเข้าไปให้ความช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนในทันที แม้ไม่ได้อยู่ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่

() () () () ()
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

5. การใช้รถของทางราชการอย่างทะนุถนอม

() () () () ()
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

6. การทำความสะอาดอาคารป็นของทางราชการที่เบิกมา ให้พร้อมใช้งาน

() () () () ()
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

7. การออกตรวจท้องที่ตามตารางเวร

() () () () ()
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

8. การขอเข้าทำการตรวจอาวุธ และว่ากล่าวตักเตือนเป็นกรณีเพื่อปรามไม่ให้ก่อเหตุเมื่อพบบุคคลต้องสงสัย หรือมีแนวโน้มที่จะกระทำความผิด

() () () () ()
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

9. การเก็บแวงไฟ กรวยยาง อุปกรณ์ต่าง ๆ เข้าที่หลังจากการตั้งด่านตรวจ

() () () () ()
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการได้รับการส่งเสริมจากประชาชนในเรื่องต่อไปนี้....

10. การเติมน้ำมันรถของทางราชการเท่าที่จำเป็น

() () () () ()
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

11. การแจ้งรายการที่รับผิดชอบ เมื่อพบว่าทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย

() () () () ()
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

12. การแจ้งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบ เมื่อพบเห็นทรัพย์สินสาธารณะเสียหาย

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

13. การใช้วิทยุสื่อสารของทางราชการอย่างทะนุถนอม

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้รับกำลังใจจากประชาชนในเรื่องต่อไปนี้....

14. การดำเนินการติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดอย่างเต็มความสามารถ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

15. การอาสาไปอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย การระวังป้องกัน ตนเองให้พ้นจากอาชญากรรม
แก่ประชาชนทั่วไป และเด็กนักเรียนตามโรงเรียนต่าง ๆ ตามโอกาส

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้รับการเอาใจใส่จากประชาชนในเรื่องต่อไปนี้....

16. การดูแลไม่ให้รถของทางราชการเกิดความชำรุดเสียหาย

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

17. การใช้รถของทางราชการเฉพาะในหน้าที่เท่านั้น

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

18. การหมั่นตรวจดูน้ำมัน น้ำมันเครื่องรถของทางราชการที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ

()	()	()	()	()
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

ตอนที่ 8 แบบวัดการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงสำหรับตัวท่านมากที่สุด

1. ข้าพเจ้าสังเกตเห็นว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาพบเห็นทรัพย์สินสาธารณะเสียหายจะแจ้งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบทันที

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. ผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบนั้นตรวจดูน้ำกลั่น น้ำมันเครื่องรถของทางราชการอยู่เสมอ

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. ข้าพเจ้าเห็นผู้บังคับบัญชาใช้รถของทางราชการเฉพาะในหน้าที่เท่านั้น

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. ข้าพเจ้าสังเกตเห็นว่าผู้บังคับบัญชาให้การต้อนรับประชาชนทุกคนที่เข้ามาแจ้งความอย่างเท่าเทียมกัน

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. ผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดูแลไม่ให้เกิดความชำรุดเสียหายอยู่ตลอดเวลา

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. ผู้บังคับบัญชาไปให้การอบรมความรู้ด้านกฎหมาย การระวังป้องกันตนเองให้พ้นจากอาชญากรรม แก่ประชาชนทั่วไป และเด็กนักเรียนในโรงเรียนต่าง ๆ ตามโอกาสอยู่เสมอ

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. ข้าพเจ้าสังเกตเห็นว่าผู้บังคับบัญชาแจ้งธุรการที่รับผิดชอบทราบทุกครั้ง เมื่อพบทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยนำรถของทางราชการมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. ข้าพเจ้าเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควบคุมให้มีการดำเนินการติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดอย่างเต็มความสามารถในทุก ๆ คดี

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. ข้าพเจ้าเห็นว่าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ใช้ทรัพย์สินของทางราชการได้อย่างเท่าเทียมกัน

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

11. ระหว่างไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ หากพบเห็นผู้อื่นเดือดร้อน ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจะเข้าไปให้ความช่วยเหลือทันที

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

12. ข้าพเจ้าเห็นว่าผู้บังคับบัญชาร่วมทำกิจกรรมกับชุมชนในทุก ๆ กิจกรรมอย่างเต็มความสามารถ เช่น จัดงานวันเด็ก เลี้ยงอาหาร มอบรางวัล และของขวัญ

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

13. ผู้บังคับบัญชากำชับให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเก็บแผงไฟ กรวยยาง อุปกรณ์ต่าง ๆ เข้าที่ทุกครั้งเมื่อเสร็จจากการตั้งด่านตรวจ

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

14. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยนำญาติมาพักอาศัยอยู่ในบ้านพักของทางราชการตำรวจ

()	()	()	()	()
จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ภาคผนวก ข

ค่าความสัมพันธ์รายข้อของแบบสอบถาม

ตาราง 9 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดจิตสาธารณะ

ข้อ	ค่าความสัมพันธ์
1.	.384*
2.	.531*
3.	.663*
4.	.754*
5.	.732*
6.	.736*
7.	.718*
8.	.544*
9.	.583*
10.	.732*
11.	.629*
12.	.540*
13.	.753*
14.	.673*
15.	.631*
16.	.476*
17.	.623*
18.	.660*
19.	.529*
20.	.695*
21.	.658*
22.	.617*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าความเชื่อมั่น = .886

ตาราง 10 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดเจตคติต่อจิตสาธารณะ

ข้อ	ค่าความสัมพันธ์
1.	.447*
2.	.489*
3.	.477*
4.	.439*
5.	.625*
6.	.305*
7.	.554*
8.	.437*
9.	.549*
10.	.458*
11.	.493*
12.	.704*
13.	.400*
14.	.612*
15.	.692*
16.	.425*
17.	.354*
18.	.473*
19.	.391*
20.	.449*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าความเชื่อมั่น = .828

ตาราง 11 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงจิต
สาธารณะ

ข้อ	ค่าความสัมพันธ์
1.	.298*
2.	.459*
3.	.672*
4.	.754*
5.	.609*
6.	.751*
7.	.741*
8.	.541*
9.	.683*
10.	.618*
11.	.509*
12.	.736*
13.	.682*
14.	.561*
15.	.591*
16.	.487*
17.	.665*
18.	.344*
19.	.514*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าความเชื่อมั่น = .925

ตาราง 12 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

ข้อ	ค่าความสัมพันธ์
1.	.171*
2.	.580*
3.	.796*
4.	.610*
5.	.353*
6.	.755*
7.	.277*
8.	.746*
9.	.570*
10.	.575*
11.	.317*
12.	.589*
13.	.458*
14.	.561*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าความเชื่อมั่น = .812

ตาราง 13 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดวัฒนธรรมองค์การ

ข้อ	ค่าความสัมพันธ์
1.	.526*
2.	.589*
3.	.481*
4.	.733*
5.	.358*
6.	.502*
7.	.569*
8.	.375*
9.	.693*
10.	.666*
11.	.692*
12.	.576*
13.	.548*
14.	.321*
15.	.657*
16.	.766*
17.	.747*
18.	.652*
19.	.361*
20.	.473*
21.	.429*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าความเชื่อมั่น = .889

ตาราง 14 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัว

ข้อ	ค่าความสัมพันธ์
1.	.587*
2.	.647*
3.	.612*
4.	.643*
5.	.664*
6.	.640*
7.	.570*
8.	.617*
9.	.774*
10.	.816*
11.	.792*
12.	.818*
13.	.654*
14.	.736*
15.	.656*
16.	.839*
17.	.765*
18.	.605*
19.	.776*
20.	.769*
21.	.767*
22.	.806*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าความเชื่อมั่น = .951

ตาราง 15 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ค่าความสัมพันธ์
1.	.649*
2.	.825*
3.	.695*
4.	.661*
5.	.681*
6.	.704*
7.	.677*
8.	.684*
9.	.834*
10.	.662*
11.	.815*
12.	.769*
13.	.775*
14.	.670*
15.	.826*
16.	.733*
17.	.665*
18.	.718*
19.	.736*
20.	.694*
21.	.799*
22.	.847*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าความเชื่อมั่น = .959

ตาราง 16 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ค่าความสัมพันธ์
1.	.700*
2.	.333*
3.	.743*
4.	.652*
5.	.672*
6.	.799*
7.	.700*
8.	.523*
9.	.778*
10.	.350*
11.	.342*
12.	.752*
13.	.795*
14.	.679*
15.	.719*
16.	.689*
17.	.728*
18.	.657*
19.	.758*
20.	.813*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าความเชื่อมั่น = .925

ตาราง 17 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน

ข้อ	ค่าความสัมพันธ์
1.	.511*
2.	.678*
3.	.743*
4.	.721*
5.	.808*
6.	.796*
7.	.774*
8.	.810*
9.	.857*
10.	.848*
11.	.721*
12.	.829*
13.	.831*
14.	.776*
15.	.787*
16.	.861*
17.	.767*
18.	.834*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าความเชื่อมั่น = .961

ตาราง 18 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ค่าความสัมพันธ์
1.	.441*
2.	.398*
3.	.722*
4.	.732*
5.	.486*
6.	.367*
7.	.473*
8.	.716*
9.	.676*
10.	.743*
11.	.502*
12.	.546*
13.	.507*
14.	.707*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าความเชื่อมั่น = .852

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ
จำแนกตามเจตคติต่อจิตสาธารณะ และวัฒนธรรมองค์การ

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
เจตคติต่อจิตสาธารณะ (A)	1	2075.765	2075.765	17.406	.000
วัฒนธรรมองค์การ (B)	1	474.288	474.288	3.977	.048
A × B	1	124.854	124.854	1.047	.308
ภายในเซลล์	167	19915.144	119.252		
รวม	170	22590.051			

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ
จำแนกตามเจตคติต่อจิตสาธารณะ และการสนับสนุนจากสังคม

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
เจตคติต่อจิตสาธารณะ (A)	1	993.530	993.530	9.922	.002
การสนับสนุนจากสังคม (B)	1	3695.172	3695.172	36.901	.000
A × B	1	4.773	4.773	.048	.827
ภายในเซลล์	167	16723.146	100.139		
รวม	170	22590.051			

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ
จำแนกตามเจตคติต่อจิตสาธารณะ และการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
เจตคติต่อจิตสาธารณะ (A)	1	2075.765	2075.765	18.373	.000
การได้รับแบบอย่างจาก ผู้บังคับบัญชา(B)	1	1643.911	1643.911	14.551	.000
A × B	1	3.169	3.169	.028	.867
ภายในเซลล์	167	18867.206	112.977		
รวม	170	22590.051			

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ
จำแนกตามการรับรู้ความสามารถของตน และวัฒนธรรมองค์กร

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
เจตคติต่อจิตสาธารณะ (A)	1	12349.320	12349.320	203.016	.000
วัฒนธรรมองค์กร (B)	1	78.748	78.748	1.295	.257
A × B	1	3.470	3.470	.057	.812
ภายในเซลล์	167	10158.514	60.829		
รวม	170	22590.051			

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ
จำแนกตามการรับรู้ความสามารถของตน และการสนับสนุนจากสังคม

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
การรับรู้ความสามารถของตน (A)	1	7681.283	7681.283	128.086	.000
การสนับสนุนจากสังคม (B)	1	205.890	205.890	3.433	.066
A × B	1	24.873	24.873	.415	.520
ภายในเซลล์	167	10014.960	59.970		
รวม	170	22590.051			

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ
จำแนกตามการรับรู้ความสามารถของตน และการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
การรับรู้ความสามารถของตน (A)	1	12349.320	12349.320	205.683	.000
การได้รับแบบอย่างจาก ผู้บังคับบัญชา(B)	1	103.097	103.097	1.717	.192
A × B	1	110.856	110.856	1.846	.176
ภายในเซลล์	167	10026.779	60.041		
รวม	170	22590.051			

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจิตสภาวะของข้าราชการตำรวจ
จำแนกตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง และวัฒนธรรมองค์กร

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง (A)	1	778.796	778.796	6.197	.014
วัฒนธรรมองค์กร (B)	1	658.034	658.034	5.236	.023
A × B	1	166.378	166.378	1.324	.252
ภายในเซลล์	167	20986.843	125.670		
รวม	170	22590.051			

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจิตสภาวะของข้าราชการตำรวจ
จำแนกตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง และการสนับสนุนจากสังคม

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง (A)	1	1.933	1.933	.018	.893
การสนับสนุนจากสังคม (B)	1	4051.359	4051.359	38.209	.000
A × B	1	10.126	10.126	.095	.758
ภายในเซลล์	167	17707.466	106.033		
รวม	170	22590.051			

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจิตสภาวะของข้าราชการตำรวจ
จำแนกตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง และการได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง (A)	1	778.796	778.796	6.899	.009
การได้รับแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา (B)	1	2691.696	2691.696	23.845	.000
A × B	1	267.998	267.998	2.374	.125
ภายในเซลล์	167	18851.560	112.884		
รวม	170	22590.051			

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	ร้อยตำรวจตรี โกศล มีความดี
วันเดือนปีเกิด	27 ตุลาคม 2514
สถานที่เกิด	เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	42 / 50 ม. 2 เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	รอง สว. งาน 4 กก.4 ส.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กองกำกับการ 4 กองตำรวจสันติบาล 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) วท.ม. จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2543	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) ศศ.บ. จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2537	ครุศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรมศิลป์) คบ. จากสถาบันราชภัฏพระนคร
พ.ศ. 2531	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนดอนเมืองจตุรจินดา