

ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน  
ของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม

ปริญญาานิพนธ์

ของ

ธกร ถาวรสันต์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
ตุลาคม 2550

ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน  
ของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม

ปริญญาานิพนธ์  
ของ  
ธกร ถาวรสันต์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
ตุลาคม 2550  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน  
ของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม

บทคัดย่อ  
ของ  
ฉกร ถาวรสันต์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
ตุลาคม 2550

ธกร ถาวรสันต์.(2550). *ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของ  
ตำรวจคอมมานโด.ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*  
คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อ้อมเดือน สดมณี, อาจารย์ อุษา  
ศรีจินดารัตน์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตและสังคม ที่เกี่ยวข้องกับ  
ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม โดยศึกษาปัจจัยทางสังคม การ  
สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กร การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ปัจจัยทางจิต  
เจตคติต่อการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน อิทธิบาท 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สังกัดแผนก 2 กองกำกับการ 2  
กองปราบปราม ระดับประทวน จำนวน 340 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม  
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์  
ความแปรปรวน 2 ทาง การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการของ  
เชฟเฟ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

- 1.ความเชื่ออำนาจในตนและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาไม่มีปฏิสัมพันธ์กับ  
ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด
- 2.เจตคติต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโดและบรรยากาศในองค์กรไม่มีปฏิสัมพันธ์กับ  
ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด
- 3.แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ  
การทำงานของตำรวจคอมมานโด
- 4.อิทธิบาท 4 และบรรยากาศในองค์กร ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ  
ตำรวจคอมมานโด
- 5.ในกลุ่มรวมตัวแปรทั้ง 7 ตัว สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 50.3 โดยตัวแปรที่มี  
ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดมากที่สุดได้แก่ การเพิ่มพูน  
ความรู้ความสามารถ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงานเป็นตำรวจ  
คอมมานโด และ อิทธิบาท 4 ตามลำดับ

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS RELATED TO WORKING EFFICIENCY OF  
COMMANDO POLICE OF CRIME SUPPRESSION DIVISION

AN ABSTRACT  
BY  
TAKORN THAWORNSANT

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

October 2007

Takorn Thawornsant . (2007). *Psychosocial Factors Related To Working Efficiency Of Commando Police Of Crime Suppression Division*. Master Thesis, M.Sc(Applied Behavioral Science Research) Bangkok : Graduate School, Srinakarinwirot Univetsity. Advisor Committee : Assist. Prof. Dr. Omduean Sodmanee, Miss Usa Srijindarat .

The purpose of this research were : to examine relationships among commando police for psycho-social and work effective work and to compare the predictive power of such factors on working efficiency .

The sample in this research consisted of 340 commando police ; they were sub lutenant who worked in the crime suppression division , For psychological characteristics : attitude towards work , internal-external control ,The four paths of accomplishment in buddhism of Iddhipada and motive achievement. For sociological characteristics: social support from the commander, Organizational Environment, Knowledge and ability raising.

In data analysis, the Two-way ANOVA and step-wise Multiple Regression were utilized to test hypotheses. The analyses were conducted from of the whole group. Research findings were as follow :

1. There was no interaction effect between internal locus of control and social support from the commander related to working efficiency of commando police
2. There was no interaction effect between attitude towards work and organizational environment related to working efficiency of commando police
3. There was an interaction effect between knowledge and ability raising and motive achievement related to working efficiency of commando police
4. There was no interaction effect between buddhism of Iddhipada and organizational environment related to working efficiency of commando police

5. In finding out the predictive variables, it was found that the following four predictors altogether yielded 50.3% predictive power and Knowledge and ability raising was the first variable that predict in whole group

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมเดือน สดมณี ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ อูษา ศรีจินดารัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา ข้อชี้แนะ และ ความช่วยเหลือในหลายสิ่งหลายอย่างจนกระทั่ง ลุล่วงไปได้ด้วย กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภฎี โยเหลา และ กรรมการ แต่งตั้งเพิ่มจากภายนอก ได้แก่ พ.ต.ต. ต่อศักดิ์ สุขวิมล สารวัตรกองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการปราบปราม และ ร.ต.อ. ภคพล ธนภัสภากร รองสารวัตร กองกำกับการปฏิบัติการ พิเศษ กองบังคับการปราบปราม ที่ให้ความกรุณาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของงานวิจัย รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจน คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ให้ กำลังใจตลอดการศึกษาที่ผ่านมา ดีผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ พล.ต.ต. พงษ์พัฒน์ ฉายาพันธุ์ ผู้บังคับการ กองบังคับการ ปราบปราม ผู้บังคับบัญชาและครูคนแรกในชีวิตการทำงาน ผู้สนับสนุนให้ผู้วิจัยเกิดแรงบันดาลใจ ในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา

ขอขอบคุณ พ.ต.อ.ชัยทัต บุญขำ, พ.ต.อ.อัคราเดช พิมลศรี, พ.ต.ท.แดนไทย ปลั่งดี, พ.ต.ต.เอกรัตน์ ทัศนเจริญ และ ข้าราชการตำรวจ แผนก 5 กองกำกับการ 2 กองปราบปรามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ พี่สาวทั้งสองคน ที่คอยห่วงเสมอว่าเมื่อไหร่จะสำเร็จการศึกษา เพื่อนและพี่น้องร่วมสถาบันทุกท่าน และขอขอบคุณเป็นพิเศษ คือ คุณ "กุง" ปัทมา เกตุอำ เพื่อคนที่ให้ความ ช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษา รวมถึงผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวไว้ ณ ที่นี้

สุดท้ายนี้ ขอโน้มรำลึกถึงพระคุณ คุณพ่อทองสุข และ คุณแม่มนทิชา ถาวรสันต์ บุพการี ผู้ให้ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตกับผู้วิจัย และเป็นกำลังใจสำคัญที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้

ธกร ถาวรสันต์



## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
นิยามปฏิบัติการ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	10
แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน .....	11
ประวัติและความสำคัญของตำรวจคอมมานโด .....	12
ปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน .....	14
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	14
บรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	17
การพัฒนามนุษย์กับการกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	23
ปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	26
ความเชื่ออำนาจในตนกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	28
เจตคติต่อการเป็นตำรวจคอมมานโดกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	32
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงาน.....	35
อิทธิบาท 4 กับ ประสิทธิภาพการทำงาน.....	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
การกำหนดประชากร.....	43

## สารบัญ (ต่อ)

### บทที่ 3 (ต่อ)

	หน้า
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>51</b>
ข้อมูลเบื้องต้นกลุ่มประชากร.....	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
<b>5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>64</b>
การสรุปผล และอภิปรายผลตามสมมติฐาน.....	64
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	69
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย.....	69
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ.....	70
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>72</b>
<b>ภาคผนวก แบบสอบถาม.....</b>	<b>79</b>
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย.....</b>	<b>93</b>

## สารบัญตาราง

### ตาราง

### หน้า

1	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเชื่ออำนาจในตนเองตคติต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อธิปไตย 4 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศองค์การ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถกับประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจคอมมานโด.....	52
2	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางจิต ปัจจัยทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด.....	53
3	แสดงจำนวนและร้อยละของระดับความเชื่ออำนาจในตนเองตคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศองค์การ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถกับประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจคอมมานโด.....	54
4	การวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจคอมมานโด โดยพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนเองและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา.....	56
5	การวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจคอมมานโด โดยพิจารณาตามเจตคติต่อการทำงานและบรรยากาศองค์การ.....	58
6	การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง ของคะแนนประสิทธิภาพการทำงาน ของตำรวจคอมมานโด เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ.....	59
7	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ.....	60
8	การวิเคราะห์ความแปรปรวน ประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจคอมมานโด โดยพิจารณาตามอธิปไตย 4 และ บรรยากาศองค์การ.....	61
9	ร้อยละการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆของตัวแปรอิสระ ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด.....	6362

## บัญชีภาพประกอบ

## ภาพประกอบ

หน้า

1 ภาพแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร.....	8
2 ภาพแสดงรูปแบบทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม.....	28



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

เป็นที่ทราบกันดีว่าหน่วยงานหรือองค์กรสำคัญที่ทำหน้าที่ในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศนั้นเป็นหน้าที่ของ "ตำรวจ" ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจของไทยมีการพัฒนาขึ้นมาอย่างเป็นลำดับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยปัจจุบันได้เปลี่ยนชื่อจากกรมตำรวจมาเป็น "สำนักงานตำรวจแห่งชาติ" โดยมีพระราชกฤษฎีกาโอนกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทยไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2541 ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 17 ตุลาคม 2541 เป็นต้นมา ทำให้หน่วยงานตำรวจที่เคยอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของกระทรวงมหาดไทยมา ต้องเปลี่ยนไปขึ้นกับนายกรัฐมนตรี โดยมีหน้าที่ดังนี้ 1) รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระบรมราชินีนาถ พระราชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ 2) ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับคดีอาญา 3) ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและให้บริการแก่สังคมในอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 4) รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงในราชอาณาจักร และ 5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115 ตอนที่ 73 ก วันที่ 16 ตุลาคม 2541) ซึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติก็ได้แบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อยเพื่อรับผิดชอบหน้าที่ต่าง ๆ กันไป เช่น ตำรวจทางหลวง ดูแลความเรียบร้อยบนทางหลวงสำคัญทั่วประเทศ ตำรวจท่องเที่ยว ดูแลรักษาความเรียบร้อยและความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว เป็นต้น และหนึ่งในหน่วยงานที่สำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอีกหน่วยงานหนึ่งคือ กองร้อยปฏิบัติการพิเศษ กองปราบปราม หรือที่เรียกว่า "หน่วยคอมมานโด" หรือเรียกว่าตำรวจคอมมานโด เป็นกองกำลังตำรวจหน่วยแรกของกรมตำรวจมีต้นกำเนิดมาจาก "กองตรวจ" กรมตำรวจ โดยได้รับการก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2497 ในสมัยของ พล.ต.อ.เผ่า ศรียานนท์ เจ้าของสโลแกน "ภายใต้ดวงอาทิตย์นี้ไม่มีอะไรที่ตำรวจไทยทำไม่ได้" ดำรงตำแหน่งเป็นอธิบดีกรมตำรวจขณะนั้น โดยมีนายตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตรเป็นคนแรก คือ ร.ต.อ.อิทธิพล เจริญใจ ซึ่งวัตถุประสงค์เดิมนั้นกรมตำรวจ

ต้องการให้ตำรวจหน่วยคอมมานโดนี้เป็นกองกำลังเข้าปราบปรามกลุ่มก่อความไม่สงบที่มีอาวุธร้ายแรงโดยเฉพาะ “แก๊งอั้งยี่” กลุ่มต่างๆที่มีอยู่มากมายในยุคนั้น รวมทั้งต้องการให้เป็นหน่วยจู่โจมเคลื่อนที่เร็วเข้าระงับเหตุความไม่สงบที่เกิดขึ้นในเขตพระนครธนบุรี และได้ทำหน้าที่ดังกล่าวจน ปี 2502 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ก่อการปฏิวัติยึดอำนาจได้สำเร็จจึงมีคำสั่งให้ยุบตำรวจรถถังไปรวมกับตำรวจกองตรวจและให้เปลี่ยนชื่อหน่วยจาก “กองตรวจ” มาเป็น “หน่วยคอมมานโด” สังกัดแผนก 5 กองกำกับการ 2 กองปราบปรามจนถึงปัจจุบัน โดยปัจจุบันภารกิจหลักของ “หน่วยคอมมานโด” มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยภายในโดยทำหน้าที่เป็นกองกำลังจู่โจมเคลื่อนที่เร็วเข้าระงับเหตุฉุกเฉินต่างๆ รวมทั้งการเข้าปราบปรามผู้ก่อการร้ายการชิงตัวประกันการก่อวินาศกรรมการควบคุมฝูงชน การอารักขานักพลสำคัญและการเข้าตรวจค้นจับกุมผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ต่างๆทั่วประเทศ ประกอบด้วยพลโจมตี พลป้องกันระวัง พลซุ่มยิง เจ้าหน้าที่วัตถุระเบิด เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจิตวิทยาที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรอันหฤโหดไม่แพ้หน่วยปฏิบัติการพิเศษของทหารและตำรวจหน่วยอื่น โดยพร้อมปฏิบัติการกิจตามที่อยู่บังคับบัญชา มอบหมายตลอด 24 ชั่วโมง (เกริก เขมะบุลกุล. เดลินิวส์ หน้า 2 วันอังคารที่ 18 มิถุนายน 2545)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าตำรวจคอมมานโดต้องปฏิบัติการที่มีความเสี่ยงสูง จำเป็นต้องมีร่างกายที่แข็งแรง จิตใจที่เข้มแข็งและมีทักษะ ปฏิภาณไหวพริบที่ดีเพื่อสามารถใช้ในการทำงานหรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด จะเกิดความผิดพลาดไม่ได้หรือเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตทั้งของตนเอง ชีวิตของผู้กระทำผิดและชีวิตของประชาชนทั่วไป ฉะนั้น ตำรวจคอมมานโดจึงต้องใช้มาตรฐานความเข้มงวดในการทำงาน มีความแม่นยำและรวดเร็ว เพราะว่าหากเกิดความผิดพลาดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประชาชนได้และอาจเกิดความเสียหายต่อประเทศชาติได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและของประเทศไทยสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการที่ตำรวจคอมมานโดจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพได้นั้นมิได้เกิดจากการได้รับคำสั่งแล้วต้องทำตามคำสั่งนั้นให้สำเร็จเท่านั้นเพียงอย่างเดียว หากแต่ปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาว่าปัจจัยทางสังคมและปัจจัยทางจิตส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดมากน้อยเพียงใด

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิต(ความเชื่ออำนาจในตน,เจตคติต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อธิปไตย) และปัจจัยทางสังคม(การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กร การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ) กับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมตัวใด สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดได้

## ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมของพฤติกรรมกรรมการทำงานของตำรวจคอมมานโด
2. ผลการวิจัยครั้งนี้ช่วยชี้แนวทางในการการพัฒนาและฝึกอบรมให้ตำรวจคอมมานโดมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางให้กับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตำรวจคอมมานโดชั้นประทวน ตั้งแต่ยศพลตำรวจถึง ดาบตำรวจ สังกัดแผนก 5 กองกำกับการ 2 กองปราบปราม ทั้งหมด 403 นาย

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตำรวจคอมมานโดชั้นประทวน ตั้งแต่ยศพลตำรวจถึง ดาบตำรวจ สังกัดแผนก 5 กองกำกับการ 2 กองปราบปราม ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ทั้งหมด 340 นาย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้



1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้
  - 1.1 ปัจจัยทางสังคม ได้แก่
    - 1.1.1 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
    - 1.1.2 บรรยากาศองค์การ
    - 1.1.3 การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
  - 1.2 ปัจจัยทางจิต ได้แก่
    - 1.2.1 เจตคติต่อการทำงาน
    - 1.2.2 ความเชื่ออำนาจในตน
    - 1.2.3 อิทธิบาท 4
    - 1.2.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจคอมมานโด

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ตำรวจคอมมานโด หมายถึง ตำรวจในหน่วยคอมมานโดที่มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยภายในโดยทำหน้าที่เป็นกองกำลังจู่โจมเคลื่อนที่เร็วเข้าระงับเหตุฉุกเฉินต่างๆรวมทั้งการเข้าปราบปรามผู้ก่อการร้ายการชิงตัวประกันการก่อวินาศกรรมการควบคุมฝูงชน การอารักขาบุคคลสำคัญและการเข้าตรวจค้นจับกุมผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ต่างๆทั่วประเทศ มีชุดปฏิบัติการพิเศษ 6 ชุด ประกอบด้วยพลโจมตี พลป้องกันระวัง พลซุ่มยิง เจ้าหน้าที่วัตถุระเบิด เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจิตวิทยาที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรอันหฤโหดไม่แพ้หน่วยปฏิบัติการพิเศษของทหารและตำรวจหน่วยอื่น โดยพร้อมปฏิบัติการกิจตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายตลอด 24 ชั่วโมง

2. กองปราบปราม หมายถึง หน่วยงานหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่สืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดในคดีอาญาที่วาระอาญาจักร

### นิยามปฏิบัติการ

ประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจคอมมานโด หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจคอมมานโด โดยการปฏิบัติงานให้ตรงกับอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ในกฎหมายในพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 ได้อย่างมี

**การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ปริมาณการรายงานของตำรวจคอมมานโดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาใน 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางอารมณ์เช่น การได้รับความสนิทสนมคุ้นเคยหรือยืนยันความมั่นใจ การสนับสนุนที่ชัดเจนเช่น การให้ความช่วยเหลือหรือให้บริหารโดยตรงจัดหาสิ่งต่างๆให้ตามที่ต้องการและสนับสนุนด้านข่าวหรือข้อมูล เช่น การให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลและข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดซึ่งใช้แบบวัดของนีออน ฟิมพ์ประดิษฐ์ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 อันดับตั้งแต่จริงที่สุดจนถึงไม่จริงเลย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 ตำรวจคอมมานโดที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

**บรรยากาศองค์การ** หมายถึง ลักษณะของสิ่งแวดล้อมของงานที่ตำรวจคอมมานโดอยู่ในสภาพแวดล้อมดังกล่าว โดยจำแนกออกเป็น 8 มิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์กร มิติความท้าทายและความรับผิดชอบส่วนบุคคล มิติความอบอุ่นและสนับสนุน มิติการให้รางวัลและการลงโทษ มิติแห่งความขัดแย้ง และการยินยอมให้มีการขัดแย้ง มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความหมาย มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กรและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และมิติความเสี่ยงภัยและการได้รับการเสี่ยงภัย ซึ่งแบบวัดของ อิศริยา สดมณี. (2546) มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่จริงที่สุดจนถึงไม่จริงเลย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 เลย ตำรวจ

**ความเชื่ออำนาจในตน** หมายถึง ปริมาณการรายงานถึงความเชื่อว่าคุณสามารถทำให้เกิดผลดีหรือผลเสียแก่ตนเองและผู้อื่น การได้มาซึ่งสิ่งที่คุณปรารถนา หรือ สูญเสียประโยชน์เกิดจากการกระทำของคุณ ซึ่งแบบวัดที่ใช้จะใช้แบบวัดของ นีออน พิมพ์ประดิษฐ์. (2546) มีลักษณะประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่จริงที่สุดจนถึงไม่จริงเลยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ.88 เลย ตำรวจคอมมานโดที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าคุณมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

**เจตคติต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโด** หมายถึง ความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบไม่ชอบของการทำงานของคุณตำรวจคอมมานโด และความพร้อมของคุณตำรวจคอมมานโดที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆให้สอดคล้องกับความรู้สึกของคุณ โดยใช้แบบวัดเจตคติต่อการทำงานของคุณตำรวจคอมมานโด ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองนิยามปฏิบัติการมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่าตั้งแต่จริงที่สุดจนถึงไม่จริงเลย ตำรวจคอมมานโดที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าคุณมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

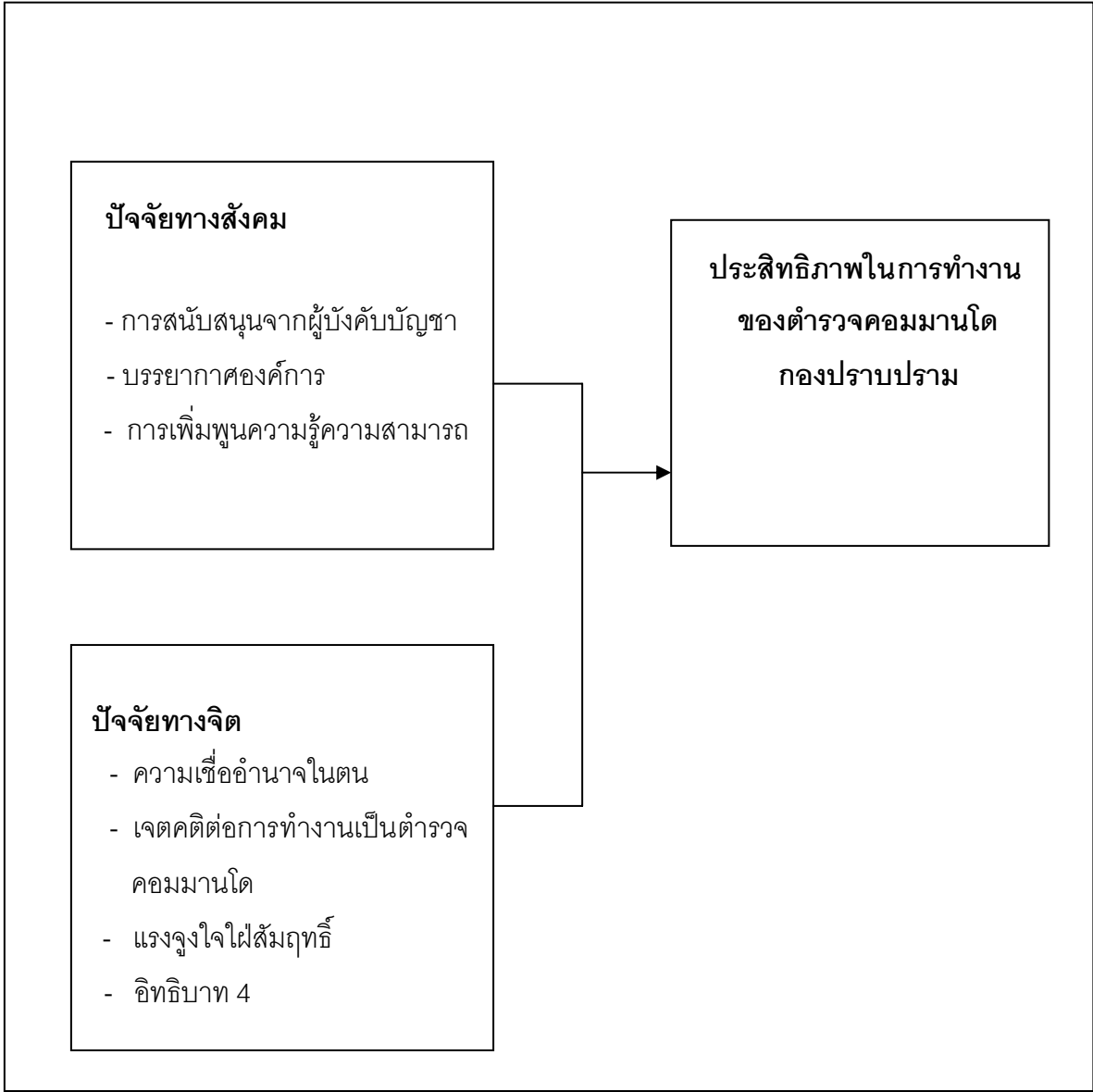
**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดีทั้งในด้านการแข่งขันและการทำงานด้วยมาตรฐานอันดีเลิศ พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลว ซึ่งจะใช้แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ อิศรียา สดมณี.(2546) มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 อันดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่งจนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ.67 เลย ตำรวจคอมมานโดที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าคุณมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

**อิทธิบาท4** หมายถึง ปริมาณความรู้สึกรู้สึกของคุณตำรวจคอมมานโดที่มีต่อการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมย่อย 4 ด้านได้แก่ฉันทะ เช่น ความต้องการที่จะทำงาน วิริยะเช่น ความขยันหมั่นเพียรไม่ย่อท้อ จิตตะ เช่น การเอาใจใส่ในการทำงาน และวิมังสาเช่น การหมั่นตรวจสอบการทำงานของตนเอง ซึ่งใช้แบบวัดของสันติชัย หนูทอง.(2545) มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่จริงที่สุดจนถึงไม่จริงเลยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ.68 เลย ตำรวจคอมมานโดที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าคุณมีอิทธิบาท 4 สูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

**การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตำรวจคอมมานโด** หมายถึง การที่ตำรวจคอมมานโด มีความสนใจ เห็นประโยชน์และต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการการศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการ การศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การทำงานกับผู้ร่วมงาน หรือการสมัครเข้าศึกษาหรืออบรมในหลักสูตร อาจใช้เวลาในการศึกษาในเวลาหรือนอกเวลาการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของตำรวจคอมมานโด ซึ่งแบบวัดที่ใช้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 อันดับตั้งแต่จริงที่สุดจนถึงไม่จริงเลย ซึ่งผู้วิจัยจะได้สร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่าตั้งแต่จริงที่สุดจนถึงไม่จริงเลย ตำรวจคอมมานโดที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่ามีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

### **กรอบแนวคิดในการศึกษา**

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด ผู้วิจัยที่ใช้แนวคิดปัจจัยภายในและภายนอกเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมบุคคลรวมทั้งใช้การประมวลเอกสารงานวิจัย โดยใช้แนวคิดปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศองค์การและการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และปัจจัยภายในหรือปัจจัยทางจิต ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน เจตคติต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอิทธิบาท 4 เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการมีประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจคอมมานโด ซึ่งสามารถสรุปเป็นภาพแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในงานวิจัย

## สมมติฐานในการวิจัย

1. ตำรวจคอมมานโดที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงและได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่อยู่ในกลุ่มตรงข้าม
2. ตำรวจคอมมานโดมีเจตคติต่อการเป็นตำรวจคอมมานโดสูงและมีบรรยากาศในองค์การสูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่อยู่ในกลุ่มตรงข้าม
3. ตำรวจคอมมานโดที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถสูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่อยู่ในกลุ่มตรงข้าม
4. ตำรวจคอมมานโดที่มีอิทธิบาท 4 สูงและบรรยากาศขององค์การสูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่อยู่ในกลุ่มตรงข้าม
5. ปัจจัยทางสังคมอันประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, บรรยากาศขององค์การ, การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และ ปัจจัยทางจิตอันประกอบด้วย ความเชื่ออำนาจในตน, เจตคติต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโด, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดได้ทั้งในกลุ่มรวมและ กลุ่มย่อย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดชั้นประทวน สังกัด แผนก 5 กองกำกับการ 2 กองปราบปราม ซึ่งในการนำเสนอการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้ ประวัติและความสำคัญของตำรวจคอมมานโด แนวความคิดและประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ 1) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับประสิทธิภาพการทำงาน 2) บรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงาน และ 3) การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ 1) ความเชื่อในอำนาจตนกับประสิทธิภาพการทำงาน 2) เจตคติต่อการเป็นตำรวจคอมมานโดกับประสิทธิภาพการทำงาน 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และ 4) อิทธิบาท 4 กับประสิทธิภาพการทำงาน

### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากหรือน้อย ซึ่งอาจหมายถึงรวมถึงแนวความคิดหรือความมุ่งหวังในการบริหารในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งจะทำให้การบริหารงานได้ผลสูงสุดคุ้มกับเงินภาษีอากรที่จ่ายไปเพื่อการบริหารประเทศและสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนด้วยการพิจารณาจากการให้บริการที่เท่าเทียมกัน รวดเร็วทันเวลา เพียงพอและก้าวหน้าตามกระบวนการของการทำงาน

คำว่า “ประสิทธิภาพ” (efficiency) นี้มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายไว้ดังต่อไปนี้

ธงชัย สันติวงษ์. (2520 : 198) ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

ไซมอน (Simon. (1960 : 180-181) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจ เกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) สรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับ

ผลผลิตลบลดด้วยปัจจัยนำเข้านั้นเอง แต่ถ้าเป็นระบบราชการต้องนำเอาความพึงพอใจของประชาชนผู้นำมาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย

ซุบ กาญจนปกรณ. (2520 : 40) ให้ความหมายคำว่าประสิทธิภาพว่า เป็นแนวความคิดหรือความมุ่งหวังในการบริหารในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งจะให้การบริหารงานได้ผลสูงสุดคุ้มกับเงินภาษีอากรที่จ่ายไปเพื่อการบริหารประเทศ และก่อให้เกิดความพึงพอใจกับประชาชน

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (ผณิพันธุ์ ไตจันทร์.2544 อ้างอิงจาก ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. 2538:2) กล่าวถึงประสิทธิภาพในระบบราชการว่า มีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรทั้งคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการ (Process) ได้แก่ การทำงานที่ ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว และใช้เทคนิค ที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีกับการทำงาน และบริการเป็นที่น่าพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

โดยผลงานวิจัยผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของ ผณิพันธุ์ ไตจันทร์ ร.ต.อ.(2544) ได้แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศขององค์กร และความสัมพันธอันดี ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจสันติบาล ซึ่งสอดคล้องกับของ สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์ พ.ต.ต.(2540) ที่พบว่า การได้รับความร่วมมือในหน่วยงานจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

## แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมกระทำของคณงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานโดยตรงและพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคณงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมฝึกอบรม (Albanese. 1981 : 204 อ้างอิงจากกาญจนา เหมะธรร. 2542 : 19) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นตัวแปรที่จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร(Steers. 1977 : 113อ้างอิงจากพรพรรณ อุ่นนทร์. 2543 : 28)



พฤติกรรมการทำงานเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคมที่ควรได้รับการพัฒนา แต่การจะพัฒนาพฤติกรรมใดก็ตามมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรศึกษาถึงปัจจัยทางจิต และปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานเพื่อสามารถแก้ไข ป้องกัน และส่งเสริมพฤติกรรมนั้นๆ ให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสมและพึงประสงค์ได้ ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2523) กล่าวว่า ในการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์หรือรูปแบบการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของพฤติกรรมสามารถศึกษาได้ 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ สาเหตุภายนอกตัวบุคคล เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรม ลักษณะภูมิประเทศ เป็นต้น และสาเหตุภายในตัวมนุษย์เอง ได้แก่ ลักษณะทางจิตใจของมนุษย์ ลักษณะทางจิตที่นิยมศึกษา อาทิ เจตคติ บุคลิกภาพ แรงจูงใจและการรับรู้ด้านต่างๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการเสนอว่าขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจและความสามารถที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร โดยแรงจูงใจของบุคคลจะขึ้นกับความต้องการของบุคคลที่เป็นผลจากสภาพทางกาย อันได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรม (Brauch. 1968 อ้างถึงในอุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544 : 8)

### ประวัติและความสำคัญของตำรวจคอมมานโด

คอมมานโด หรือ กองร้อยปฏิบัติการพิเศษ กองปราบปราม “หน่วยคอมมานโด” เป็นกองกำลังตำรวจหน่วยแรกของกรมตำรวจมีต้นกำเนิดมาจาก “กองตรวจ” กรมตำรวจ ได้รับการก่อตั้งเมื่อปี 2497 ในยุค พล.ต.อ.เผ่า ศรียานนท์ เจ้าของสโลแกน “ภายใต้ดวงอาทิตย์นี้ไม่มีอะไรที่ตำรวจไทยทำไม่ได้” เป็นอธิบดี นายตำรวจที่ดำรงตำแหน่งสารวัตรเป็นคนแรก คือ ร.ต.อ.อิทธิพล เจริญชัย วัตถุประสงค์เดิมกรมตำรวจต้องการให้ตำรวจหน่วยงานนี้ เป็นกองกำลังเข้าปราบปรามกลุ่มก่อความไม่สงบที่มีอาวุธร้ายแรงโดยเฉพาะ “แก๊งอั้งยี่” กลุ่มต่างๆที่มีอยู่มากมายในยุคนั้น รวมทั้งต้องการให้เป็นหน่วยจู่โจมเคลื่อนที่เร็วเข้าระงับเหตุความไม่สงบที่เกิดขึ้นในเขตพระนคร ธนบุรี ด้วยภารกิจดังกล่าวหน่วยงานนี้จึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ดังนั้นตำรวจ “กองตรวจ” จึงต้องมีสมรรถนะแข็งแกร่งสุดยอดโดยเลือกเฟ้นตำรวจที่มีความสามารถมาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวกิตติศัพท์ของตำรวจหน่วยนี้จึงเป็นที่ยำเกรงของผู้คิดก่อการไม่สงบ

ปี 2502 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ “นายพลผ้าขาวม้าแดง” ก่อการปฏิวัติยึดอำนาจได้สำเร็จจึงมีคำสั่งให้ยุบตำรวจรถถังไปรวมกับตำรวจกองตรวจและให้เปลี่ยนชื่อหน่วยจาก “กองตรวจ” มาเป็น “หน่วยคอมมานโด” สังกัดแผนก 5 กองกำกับการ 2 กองปราบปรามจนถึงปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงในครั้งนั้นทำให้กองกำลังพิเศษหน่วยนี้มีเชื้อเพลิงเป็นที่น่าเกรงขามของเหล่าร้ายที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งทำให้ผู้ที่คิดก่อการปฏิวัติรัฐประหารต้องระวังตำรวจหน่วยนี้เป็นพิเศษเพราะมีศักยภาพทำการรบในเมืองนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันภารกิจหลักของ “หน่วยคอมมานโด” ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 21) พ.ศ. 2535 มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยภายใน โดยทำหน้าที่เป็นกองกำลังจู่โจมเคลื่อนที่เร็วเข้าระงับเหตุฉุกเฉินต่างๆรวมทั้งการเข้าปราบปรามผู้ก่อการร้ายการชิงตัวประกันการก่อวินาศกรรมการควบคุมฝูงชน การอารักขาบุคคลสำคัญและการเข้าตรวจค้นจับกุมผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ต่างๆทั่วประเทศ ซึ่งในปัจจุบันหน่วยคอมมานโดมีกำลังเจ้าหน้าที่ 421 นาย ชุดปฏิบัติการพิเศษ 6 ชุด ประกอบด้วยพลจอมตี พลป้องกันระวัง พลซุ่มยิง เจ้าหน้าที่วัตถุระเบิด เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจิตวิทยาที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรอันหนักไม่แพ้หน่วยปฏิบัติการพิเศษของทหารและตำรวจหน่วยอื่น โดยพร้อมปฏิบัติการกิจตามผู้บังคับบัญชา มอบหมายตลอด 24 ชั่วโมง (เกริก เขมะบุลกุล. เดลินิวส์ หน้า 2 วันอังคารที่ 18 มิถุนายน 2545)

โดยสรุป จากความหมาย แนวความคิด และคำจำกัดความของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แนวคิดการทำงานของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบกับภารกิจของตำรวจคอมมานโดที่กล่าวมาทั้งหมดเมื่อพิจารณาความหมายต่างๆ เหล่านั้นแล้วผู้วิจัยเห็นด้วยกับความหมายของ ของ ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2538) จึงนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดค่านิยมปฏิบัติการ ของประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจคอมมานโด ซึ่งในที่นี้หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจคอมมานโด โดยการปฏิบัติงานให้ตรงกับอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ตามกฎหมายในพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 21) พ.ศ. 2535 ได้อย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ละเอียดยรอบคอบ โดยสามารถปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่คับขัน สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายทันกับเวลาในสถานการณ์ที่บีบบังคับให้รับปฏิบัติ ผลงานมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ละเอียดรอบคอบ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและสามารถในการปฏิบัติงานได้คุ้มกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ในภารกิจดังต่อไปนี้

หน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยภายในโดยทำหน้าที่เป็นกองกำลังจู่โจมเคลื่อนที่เร็วเข้าระงับเหตุฉุกเฉินต่างๆรวมทั้งการเข้าปราบปรามผู้ก่อการร้ายการชิงตัวประกันการก่อวินาศกรรมการควบคุมฝูงชน การอารักขาบุคคลสำคัญและการเข้าตรวจค้นจับกุมผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ต่างๆทั่วประเทศ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การศึกษาปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศองค์กร และการได้รับแบบอย่างที่ดี และ ปัจจัยทางจิต ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน เจตคติต่อการเป็นตำรวจคอมมานโด ลักษณะมุ่งอนาคต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ อิทธิบาท 4 เป็น เป็นตัวแปรต้นของประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด สังเกต แผนก 5 กองกำกับการตำรวจ 2 กองปราบปราม ในงานด้าน อารักขาบุคคลสำคัญ ภารกิจพิเศษ งานปราบปรามผู้มีอิทธิพล และงานปราบจลาจล โดยผู้วิจัยขอขยายความตัวแปรต่างๆตามลำดับต่อไป

## ปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

### การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับประสิทธิภาพการทำงาน

สจิวต (Stewart. 1989 : 268-185) แบ่งเครือข่ายทางสังคมออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มครอบครัว เครือญาติ คู่สมรส เป็นกลุ่มที่มีความผูกพันกันมาก มีปฏิสัมพันธ์กันบ่อยครั้ง และกลุ่มที่ไม่ใช่เครือญาติ เป็นกลุ่มที่บุคคลจะเลือกติดต่อด้วยเหตุผลส่วนตัว มีความสนใจและค่านิยมที่สอดคล้องกัน มักเป็นกลุ่มเพื่อนที่อายุใกล้เคียงกัน รวมทั้งมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งกลุ่มของสังคม 2 กลุ่มนี้จะเป็แหล่งที่ให้การสนับสนุนทางสังคมแก่บุคคลในทุกระดับตามลักษณะและความต้องการของแต่ละบุคคล โดย จริยาวัตร คมพัยค์. (2531 : 96-106) ได้แบ่งกลุ่มของสังคมที่จะเป็นแหล่งของการสนับสนุนมี 2 ประเภท คือ กลุ่มปฐมภูมิ (Primary Group) เป็นกลุ่มสังคมที่มีความสนิทสนมและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นส่วนตัวสูง ได้แก่ ครอบครัว ญาติพี่น้องและเพื่อนบ้าน ส่วนกลุ่มทุติยภูมิ (Secondary Group) เป็นกลุ่มสังคมที่มีความสัมพันธ์ตามแบบแผนและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ซึ่งจะมีอิทธิพลกำหนดบรรทัดฐานของบุคคลในสังคม ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มสังคมอื่นๆ โดยบุคคลในเครือข่ายสังคมที่ได้รับการช่วยเหลือด้านอารมณ์ สังคม สิ่งของและข้อมูลจะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถเผชิญและตอบสนองต่อความเจ็บป่วยและความเครียดได้ในระยะเวลาที่รวดเร็ว และนอกจากนี้ยังมีผลต่อการลดอุบัติเหตุ การเกิดเหตุการณ์เครียดในช่วงชีวิต ทำให้สามารถปรับและเปลี่ยนแปลงการรับรู้ของบุคคลต่อภาวะเครียดและสามารถลดระดับความรุนแรงของภาวะเครียด ช่วยแก้ไขความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรุนแรงของภาวะเครียดกับระดับการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ของบุคคล สามารถส่งเสริมการเผชิญภาวะเครียดของบุคคลโดยการกระตุ้นให้ผู้รับเกิดคุณค่าในตนเอง ทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงวิธีการเผชิญความเครียด การได้รับข้อมูลต่างๆและทำให้การรับรู้

ของบุคคลที่ขึ้น ซึ่งในการศึกษาในครั้งนี้จะเน้นการสนับสนุนทางสังคมจากกลุ่มญาติญาติโดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

การสนับสนุนทางสังคมสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 มิติ คือ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง การได้รับความสนิทสนมคุ้นเคยหรือการยืนยันความมั่นใจ 2) การสนับสนุนที่ชัดเจน (Tangible Support) คือ การให้ความช่วยเหลือหรือให้บริการโดยตรงต้องการอย่างไรก็ให้ความช่วยเหลืออย่างนั้น และ 3) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร คือ การให้การช่วยเหลือด้านข้อมูลและข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้รับการสนับสนุน และในการสนับสนุนทางสังคม 3 แบบนี้ มีผลการวิจัยพบว่ามีผลต่อการทำงานไม่เท่ากัน โดยพบว่าการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงานมากกว่าด้านอื่น (Shaffer and Others.1981อ้างอิงจากนีออน พินประดิษฐ์และคณะ. 2546) และในอีกงานวิจัยหนึ่งที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างครูประถมและมัธยมศึกษาจำนวน 316 คน ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารหรือหัวหน้า การได้รับการยอมรับในคุณค่า การมีเพื่อนที่เชื่อถือได้ เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูที่พึงปรารถนา (Russel et al.1987)

งานวิจัยหลายชิ้นพบว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่เท่ากัน เช่น ในงานของรัสเซล และคณะ (Russel et al.1987 อ้างอิงจากนีออน พินประดิษฐ์และคณะ.2546) ที่ได้ศึกษากลุ่มครูประถมและมัธยมศึกษา จำนวน 316 คน พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารหรือหัวหน้า การได้รับการยอมรับในคุณค่า การมีเพื่อนที่เชื่อถือได้ เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูที่พึงปรารถนา เช่นเดียวกับการศึกษาของแกนสเตอร์ และคณะ (Ganster et. Al.1986) พบว่า เป็นบุคคลที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาได้รายงานว่าตนเองไม่มีความพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน เกิดความสับสนในบทบาทการทำงาน และรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีทักษะในการทำงานต่ำ ตติยา เอมชัยบุตร. (2542) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับการสนับสนุนทางสังคม ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวและคุณภาพชีวิตแตกต่างกันและพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย มีความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวสูงกว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก และพบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับ

และนอกจากนี้ซาราสัน และคณะ (Sarrason et al.1983 อ้างใน อัจฉรา วงศ์วัฒนา มงคล.2533) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมยังมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานหลายด้าน โดยอาจเป็นปัจจัยที่ไปสนับสนุนการประกอบพฤติกรรมที่ต้องการส่งเสริมและพฤติกรรมที่

ต้องการ ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ 1) จำนวนความช่วยเหลือของคนอื่นในยามที่ต้องการ และ 2) ระดับความพอใจในความช่วยเหลือที่ได้รับนั้น ซึ่งทั้งสององค์ประกอบนี้คือ ขนาดหรือปริมาณของการสนับสนุนทางสังคมนั่นเอง ต่อมาได้มีการสร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมที่ครอบคลุมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ หรือครอบคลุมทั้งสองมิติของการวัดการสนับสนุนทางสังคม นั่นคือ แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมแบบหลายทิศทาง (Multidimension Scale of Perceived Social Support (MSPSS) Zimet et al.1988 อ้างในอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล.2533) ซึ่งมีข้อดีอยู่ 4 ประการคือ 1) เป็นแบบวัดปรนัยที่สามารถวัดได้ทั้งปริมาณและคุณภาพของการสนับสนุนทางสังคม 2) แบบวัดนี้แยกเป็น 3 ส่วนย่อย ที่แยกวัดการสนับสนุนทางสังคมจาก 3 แหล่งคือ เพื่อน ครอบครัว และแหล่งอื่นๆ 3) เป็นแบบวัดที่มีความตรงและความเที่ยงสูง และ 4) แบบวัดนี้ใช้ง่าย สะดวก ใช้เวลาในการทดสอบน้อย นีออน พิณประดิษฐ์. (2546) ที่ได้พัฒนาแบบวัดจาก อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533) โดยเมื่อหาคุณภาพแล้วมีจำนวน 10 ข้อ จากที่ทดลองใช้ 12 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ประกอบทุกประโยคจาก “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” และ “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกคือ ค่าที่อยู่ระหว่าง 4.18-12.36 และค่าอาร์โออยู่ระหว่าง .41-70 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .88 พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 10-60 คะแนน โดยคะแนนสูงหมายถึงการได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง และพิชิตธรรม. (2546) ได้พัฒนาแบบวัดความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยแบบวัดนี้มีข้อคำถาม 10 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนน ข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบ 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยในข้อคำถามเชิงบวก ถ้าตอบ “จริงที่สุด” จะได้ 6 คะแนน และ ลดมาตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” จะได้ 1 คะแนน ถ้าเป็นข้อคำถามในเชิงลบจะได้คะแนนตรงข้ามกัน คือ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” จะได้ 1 คะแนน และเพิ่มขึ้นตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” จะได้ 6 คะแนน มีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ .91 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะพัฒนาแบบวัดการสนับสนุนจากผู้บังคับช้ญากับประสิทธิภาพการทำงานจากงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะเห็นได้ว่า บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงานสูงด้วย ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงคาดว่า ตำรวจคอมมานโดที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูง น่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาน้อย

## บรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงาน

บรรยากาศองค์การเป็นลักษณะเฉพาะที่ทำให้องค์การแตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ และมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ อรุณ รักรธรรม. (2538 : 243) ได้ให้ความหมายว่าบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมดังกล่าว รับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่บรรยากาศดังกล่าวจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ ดังนั้น บรรยากาศจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างโครงสร้าง กฎเกณฑ์ และพฤติกรรมต่างๆ กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าบรรยากาศ องค์การจะเป็นการรับรู้ หรือความรู้สึกต่อลักษณะขององค์การที่มีผลกระทบต่อบุคคลในองค์การ

Downey Hellriegel และ Slocum (อ้างอิงจากสมยศ. 2536 : 298) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การต่อผู้บริหารและบุคคล ในองค์การด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ

1. บรรยากาศบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศแบบปิด มีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายน้อย ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด ซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก

2. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศของพวกเขามาก หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานของพวกเขาเองภายในองค์การ โดยปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ คือแบบของความเป็นผู้นำ ทัศนคติ และวิธีการของผู้บริหารใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบของความเป็นผู้นำของ ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีความสำคัญมาก เพราะว่าแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูง จะถูกปฏิบัติตามโดยผู้บริหารระดับรองลงมา ที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องของการปฏิบัติ

3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ ปรากฏว่ามีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคลากรในองค์การ ดังการศึกษาของ Litwin และ Stringer พบว่าองค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจ กล่าวคือ อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ส่วนกลาง บุคลากรในองค์การต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกไม่พอใจในงาน ไม่เกิดความคิดริเริ่ม และมีทัศนคติไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ส่วนในองค์การที่มีบรรยากาศการร่วมประสานสัมพันธ์และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกขององค์การ สภาพบรรยากาศที่มุ่งประสานสัมพันธ์ดังกล่าว จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิด

ริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำ และในบรรยากาศที่มุ่งผลสำเร็จของงาน บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีผลผลิตสูง ซึ่งบรรยากาศขององค์การแบบดังกล่าวจะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน งานบรรลุผลสำเร็จ

นอกจากนี้ Steers และ Proter. (1979 : 364 อ้างอิงจากสุนทรีย์ ตรีอำนาจ. 2541 : 12) ยังกล่าวถึง ความสำคัญของบรรยากาศขององค์การว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานที่มีส่วนกำหนดทัศนคติ พฤติกรรม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เพราะหากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (Internal Environment) ซึ่งมีส่วนในการกำหนดทัศนคติและประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์การแล้วจะไม่สามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของคน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้อย่างถูกต้อง

ส่วน Lewin (อ้างอิงจาก สมยศ. 2526 : 293) เชื่อว่าบรรยากาศขององค์การ คือ องค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคล (P) กับสิ่งแวดล้อม (E) เข้าด้วยกันโดยได้เสนอรูปแบบของความสัมพันธ์ไว้ดังนี้

$$B = F (P,E)$$

เมื่อ

B = พฤติกรรมของบุคคล (Behavior)

F = ฟังก์ชัน (Function)

P = บุคคล (Person)

E = สิ่งแวดล้อม (Environment)

จากรูปแบบความสัมพันธ์ของ Lewin จะเห็นว่าพฤติกรรมจะเกี่ยวกับบุคคลและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การประเมินผลบรรยากาศขององค์การจึงต้องวัดทางด้านลักษณะของบุคคลและสิ่งแวดล้อม สรุปได้ คือ การแสดงพฤติกรรมของบุคคล คือลักษณะบรรยากาศขององค์การ โดยที่

Litwin and Stringer (อ้างอิงจาก ศุภวัฒน์ สุวรรณสิทธิ์. 2539 : 28 - 29) ได้พัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดบรรยากาศขององค์การและเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยจำแนกปัจจัยของบรรยากาศขององค์การออกเป็นมิติบรรยากาศขององค์การต่างๆ 8 มิติ ได้แก่

มิติโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และขั้นตอนในการดำเนินงานที่มากมาย การถือตามระเบียบจนเกินไป และการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

มิติความท้าทายและความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Emphasis on Individual Responsibility) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความใจทางด้านการทำงาน ความสำเร็จของงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ไม่จำเป็นต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจทุกๆเรื่อง เมื่อบุคลากรมีงานที่จะต้องปฏิบัติก็จะดำเนินการด้วยความรู้สึกรับผิดชอบในงาน

มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ถึงการให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริมสำหรับการปฏิบัติงานแทนที่จะเป็นการลงโทษ ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์กรจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

มิติการให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) หมายถึง การรับรู้ทางด้านการให้รางวัลและการลงโทษภายใต้สถานการณ์ของการทำงานโดยการจัดการรางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษนั้นย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จและความผูกพันได้ และจะช่วยลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของพนักงานได้ด้วย

มิติแห่งความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลในองค์กร เน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยเรื่อยๆหรือไม่สนใจปัญหา

มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความหมาย (Performance Standards and Expectations) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมายซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจน และคลุมเครือ มาตรฐานของการทำงานเน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร บุคคลตลอดจนกลุ่มบุคคลด้วย

มิติความเป็นหนึ่งอันในองค์กร และการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้ความเป็นมิตร ความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งกันและกันของพนักงาน รวมทั้งความภาคภูมิใจของพนักงานในการปฏิบัติงานในองค์กร

มิติความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางด้านการยอมรับความเสี่ยง รวมทั้งความท้าทายในงาน และองค์กรโดยเน้นที่จะพิจารณาทางเลือกที่เสี่ยง และเป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ในการดำเนินงาน

และจากมิติบรรยายภาศองค์กรทั้ง 8 มิติ จึงแบ่งลักษณะบรรยายภาศองค์กรออกเป็น 3 ประการ ได้แก่



ก. บรรยายภาคองค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ

1. เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ
2. ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร
3. ให้ความสำคัญอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับเล็กน้อย
4. ให้การยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน

ข. บรรยายภาคมุ่งการใช้อำนาจ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎ ระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
2. บุคลากรยอมรับความผิดชอบในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ สถานะในระดับสูง
3. กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ ในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง และ ความเห็นที่ไม่ลงรอยกัน

ค. บรรยายภาคมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

1. เน้นความรับผิดชอบส่วนตน
2. มีการคำนวณเรื่องความเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ
3. ให้การยอมรับ และรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี
4. สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยาภาคองค์การอาจสรุปได้ว่าองค์การทุกองค์การควรจะมีบรรยาภาคที่แตกต่างกันทั้งนี้แต่ละองค์การจะมีสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกไม่เหมือนกันอย่างไรก็ตาม บรรยาภาคองค์การแม้จะมีความแตกต่างกันแต่ก็จะมีองค์ประกอบหลักที่ก่อให้เกิดบรรยาภาคองค์การเหมือนกัน ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ สิ่งจูงใจในหน่วยงาน การกระจายการตัดสินใจ การเน้นย้ำความสำเร็จในการทำงาน การเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา ความมั่นคงในการทำงาน การเปิดเผยเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้งในองค์การ การได้รับการยอมรับความสามารถและยึดหยุ่นขององค์การ ความรับผิดชอบ การติดต่อสื่อสารกับทัศนคติและบรรยาภาคองค์การกับประสิทธิภาพการทำงาน และด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาภาคองค์การกับทัศนคติและบรรยาภาคองค์การกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนี้ จึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาภาคองค์การของตำรวจคอมมานโดกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด ซึ่งจากการจำแนกองค์ประกอบและแบบของบรรยาภาค ตามแนวคิดของนักวิชาการ

หลายท่านพบว่าบรรยากาศที่เหมาะสมจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร จากแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรจากหลายนักคิด ผู้วิจัยเห็นว่าถ้าใช้แนวคิดเรื่องมิติบรรยากาศขององค์กรของ Litwin และ Stringer ทั้ง 8 มิติ จะทำให้การประเมินบรรยากาศขององค์กรของตำรวจจะมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดมิติบรรยากาศขององค์กรของ Litwin และ Stringer มาเป็นแบบของการสร้างเครื่องมือในการประเมิน โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ สุนทรื ตรีอำนาจรศ. (2541 : 185-191) ประกอบด้วยบรรยากาศขององค์กรทั้ง 8 มิติ คือ มิติโครงสร้าง มิติการสนับสนุน มิติความอบอุ่น มิติรางวัลผลตอบแทน มิติความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติแห่งความขัดแย้ง มิติความรับผิดชอบ และมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง

โดยผลงานวิจัยผลการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติกับบรรยากาศขององค์กรและบรรยากาศขององค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของเรื่องศักดิ์ วิฑูรย์การเวช. (2542 : 107) ได้แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์กร มีผลต่อการรับรู้และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทเลคอม เอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งสอดคล้องกับของ ศุภางค์ สุตวัฒน์. (2544 : 83) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กรกับทัศนคติด้านการบริการของพนักงานรับ-ส่งวิทยุติดตามตัว มีความสัมพันธ์กันในทางบวกและมีผลกระทบต่อทัศนคติด้านการบริการของพนักงานรับ-ส่งข้อความวิทยุติดตามตัว และนอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงาน ด้านการสนับสนุนด้านความอบอุ่น และด้านความเป็นอิสระ(พรพรรณ อุจน์จันทร์. 2543) ซึ่งบรรยากาศขององค์กรแบบเน้นให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเช่นนี้ มีผลดีกับองค์การในการลดอัตราการเข้าออกจากงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งลดต้นทุนการผลิตและยังช่วยลดเวลาในการปฏิบัติงานอีกด้วย และสำหรับองค์การใดสมควรมีรูปแบบของบรรยากาศขององค์กรแบบใด นั้น

จิระจิตต์ ราคาศ. (2525 : 29) ได้ให้ความเห็นโดยสรุปจากแนวคิดของนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรว่า บรรยากาศขององค์กรที่ดีที่สุด คือ บรรยากาศขององค์กรที่สอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กรและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานหรือบรรยากาศที่เน้นความสำคัญของเป้าหมาย แต่ในขณะที่เดียวกันก็จะสนับสนุนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันร่วมมือต่อกัน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว คือ เป็นบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการ

ทำงาน และบรรยากาศที่ให้ความสำคัญ นอกจากนี้ยังได้มีนักวิชาการที่ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบของบรรยากาศขององค์การที่เหมาะสมที่สุด สิ่งที่สำคัญก็คือบรรยากาศขององค์การจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคลของสมาชิกด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ชัยณรงค์ แก้วอยู่. (2541) ที่ทำการศึกษารื่องบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลกรมตำรวจที่พบว่า บรรยากาศขององค์การมีผลต่อการมีส่วนร่วมต่อการบริหารผู้บริหาร รวมทั้งบุคลากรอื่นๆในแต่ละองค์การนั้นๆมีความพึงพอใจและประสิทธิภาพของบุคคลในองค์การส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากบรรยากาศองค์การ ซึ่งหากต้องมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่จะต้องนำไปร่วมพิจารณาสำหรับการตัดสินใจด้วยเสมอคือบรรยากาศองค์การ และวิภาดา หลวงนา. (2546) ที่ทำการศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศขององค์การใน 5 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความขัดแย้งในองค์การ ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ และบรรยากาศองค์การ 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม การปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การ และประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านการได้รับการสนับสนุน

แบบวัดบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงาน อิศรียา สดมณี. (2546) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Close-ended response question) แบบ Linkert scale จำนวน 43 ข้อ แบบสอบถามตอนนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Litwin และ Stringer. (1968) โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามของสุนทร ตรีอำนาจ. (2541) ประกอบด้วยบรรยากาศทั้ง 8 มิติ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แบบวัดบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของ อิศรียา สดมณี. (2546) ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีบรรยากาศองค์การในการทำงานที่ดีมาก จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงานสูงด้วย ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงคาดว่า ตำรวจคอมมานโดที่มีบรรยากาศองค์การในการทำงานที่ดีมาก น่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีบรรยากาศองค์การในการทำงานที่ได้น้อย

## การพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิภาพการทำงาน

นักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้ ชูเลอร์และยังบลอดด์ (Suhuler and Youngblood. อ้างอิงจากพรทิพย์ บุญระชะกรกิจ. 2535, 12) กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคตของบุคลากร โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เคนนี่และไรด์ (Kenney and Reid. อ้างอิงในพรทิพย์ บุญระชะกรกิจ. 2535, 12) เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการต่างๆ ที่ดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานใหม่ รวมทั้งผู้ที่ทำงานในองค์กรนั้นอยู่แล้ว ได้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2530, 185-186) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในภาคราชการว่า หมายถึง กระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวข้าราชการก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย นอกจากนี้

ปรีชญา เวสารัชช์. (2531, 2) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าหมายถึง กระบวนการที่มุ่งให้บุคลากรเพิ่มพูนความสามารถในการการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานหรือตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดีขึ้น

### ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนก็ตามต่างก็ให้ความสำคัญและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนามากขึ้น ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ ดังนี้

สินี เจริญพจน์. (2528, 49-58) เห็นว่า สำหรับในภาคราชการแล้วความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรนั้นเนื่องมาจาก

1) ลักษณะงานของทางราชการมีขอบข่ายกว้างขวาง และมีลักษณะพิเศษต้องอาศัยกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งข้อกำหนด วิธีการ และแนวปฏิบัติมากมาย ประกอบการดำเนินงานและเท่าที่เป็นอยู่ไม่มีสถาบันการศึกษาใดผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพทันทีที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นครั้งแรก จำเป็นต้องอาศัยการฝึกอบรมและพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้

2) โครงสร้างและระบบงานของทางราชการมีความยุ่งยากสลับซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อสนองความจำเป็นในการให้บริการที่เหมาะสมแก่ประชาชน และเพื่อปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมของประเทศจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคลหรือข้าราชการผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจในโครงการระบบ และวิธีการทำงานอย่างแท้จริง และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้

3) วิวัฒนาการทางเทคโนโลยีใหม่ๆ ในปัจจุบันได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว หน่วยราชการต่างๆ ได้มีการนำผลผลิตของเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักรทำบัญชี เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสาร หรืออุปกรณ์ทางการแพทย์สมัยใหม่มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างมาก อันเป็นผลให้ต้องมีการพัฒนาความรู้ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดังกล่าว

4) ในชีวิตการทำงานของข้าราชการย่อมจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นครั้งคราว ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงในระดับเดียวกัน คือย้ายจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่งที่มีลักษณะงานต่างกัน หรือการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิมก็ได้กรณีนี้ หากมีการนำเอาวิธีการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคคลวิธีใดวิธีหนึ่งที่เหมาะสมมาช่วยก็จะทำให้บุคคลกรเหล่านั้นสามารถปฏิบัติภารกิจในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยเร็ว

#### **เทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคลากร**

เทคนิค และวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้ สามารถดำเนินการได้หลายวิธีโดยทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ กลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณรวมทั้งความเหมาะสมที่เกี่ยวข้องอื่นๆ การเลือกใช้เทคนิคและวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรตามต้องการหรือเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และแก้ไข ปัญหาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การต่อไป

การดูงาน เป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเยี่ยมชมและศึกษาวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเทคนิค และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมและยังมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น

การศึกษาต่อ หมายถึง การที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้เข้ารับการศึกษเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อให้ได้รับคุณวุฒิสูงเพิ่มขึ้น โดยอาจใช้เวลาในการศึกษาในเวลาหรือนอกเวลาการทำงาน โดยผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

หรือหน่วยงาน ภายหลังจากที่ผู้ปฏิบัติงานสำเร็จการศึกษา และกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ และได้นำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงและพัฒนางาน

การพัฒนาตนเอง จัดเป็นการพัฒนาที่สำคัญที่สุดซึ่งมีผลให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด กล่าวคือ การพัฒนาบุคลากรจะประสบผลสำเร็จไม่ได้เลยหากผู้ที่เข้ารับการพัฒนาไม่ให้ความสนใจ หรือมองไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง ในทางตรงกันข้ามการพัฒนาบุคลากรจะประสบผลสำเร็จอย่างยิ่ง หากผู้ที่รับการพัฒนาให้ความสนใจและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยวิธีการพัฒนาตนเองนั้นอาจจะทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส และความสนใจของแต่ละบุคคล ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าจากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการ การศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย แผนงานและโครงการของงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การทำงานกับผู้ร่วมงาน หรือการสมัครเข้าศึกษาหรืออบรมในหลักสูตร ที่จะเป็นประโยชน์ต่องานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเองและไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงานประจำ

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดในการพัฒนาบุคลากร ในภาคราชการของ ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์.(2530) ที่กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรคือกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวข้าราชการก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้า ขึ้นไปด้วยเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย

สำหรับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถนั้นได้มีผู้ศึกษาไว้หลายคน เช่น ผณิพันธุ์ โตจันทร์.(2544) ศึกษาการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการ 1 กองตำรวจสันติบาล 2 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ทางราชการวางไว้ในการทำงาน

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมาก จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงานสูงด้วย ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงคาดว่า ตำรวจคอมมานโดที่มีมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมาก น่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถน้อย

## ปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

การพัฒนาพฤติกรรมที่พึงปรารถนาโดยตรงนั้นมีข้อบกพร่องบางประการจึงได้แสวงหาแนวทางในการพัฒนาจิตใจแทน ดวงเดือน พันธุนาวิน. (2538) พบว่าพฤติกรรมที่พึงปรารถนาทั้ง 3 ประการ คือ พฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมในหน้าที่ราชการต่างมีจุดร่วมกันที่พฤติกรรมทางจริยธรรมซึ่งหมายถึงพฤติกรรมทำความดี ละเว้นความชั่ว ในกาลเทศะต่างๆ ทั้งในหน้าที่โดยมีจิตลักษณะที่เป็นแกนกลางของพฤติกรรมประเภทต่างๆ 8 ลักษณะ ซึ่งแบ่งออกเป็น

จิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ ได้แก่

1. สติปัญญาดี คือ เฉลียวฉลาด รับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ มีการรู้คิดที่เหมาะสมอายุ ตั้งแต่ขั้นรู้คิดรูปธรรม จนถึงขั้นรู้คิดนามธรรม คือ คิดแบบเป็นระบบได้ เมื่อเป็นผู้ใหญ่ รู้จักคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดแบบนามธรรม แบบเอहनัยและเออนกนัย

2. สุขภาพจิตดี คือ มีความกังวลในปริมาณที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความสุขในการทำงาน มีการปรับตัวได้ดี มีอารมณ์มั่นคง มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน

3. ประสพการณ์ทางสังคมสูง คือ การรู้สถานการณ์ดำเนินชีวิตปัญหา อุปสรรค ความต้องการของคนในสังคม ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมของบุคคลเหล่านี้รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ได้รับประสพการณ์ทางสังคมอย่างเพียงพอเหมาะสมตามอายุและทราบว่าการกระทำของตนส่งผลกระทบต่อทั้งทางดีและไม่ดีแก่ผู้อื่นอย่างไรบ้างและจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมทางจริยธรรม 5 ประการ ได้แก่

1. เหตุผลเชิงจริยธรรม คือ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีระเบียบวินัย มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นแก่ส่วนรวม ประเทศชาติ มนุษยชาติและหลักการมากกว่าส่วนตน

2. ความเชื่ออำนาจในตน คือ ความเชื่อว่าผลที่เกิดกับตนเป็นเพราะการกระทำของตน ไม่ใช่เกิดจากความบังเอิญ หรือโชคเคราะห์ สิ่งศักดิ์สิทธิ์ หรือบุคคลอื่นดลบันดาลให้

3. ความมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง คือ การรู้จักคาดการณ์ไกล สามารถ อดได้ รอได้ มีจิตใจแกร่ง มีความภาคภูมิใจในการทำงานแม้ว่าคนอื่นจะไม่เห็น

4. เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ อันเป็น พฤติกรรมที่สังคมปรารถนาและค่านิยมต่างๆ ต่อการทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ คือมองเห็นคุณประโยชน์ของพฤติกรรมหรือคุณธรรมนั้น เกิดความพอใจและมีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมหรือยึดคุณธรรมเป็นหลัก

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือยอมรับที่จะแก้ปัญหา มานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคในการ

ทำงานหรือแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายโดยไม่ย่อท้อ

จิตลักษณะพื้นฐานทางจิตใจคือ ข้อ 1-3 และจิตลักษณะที่เป็นพฤติกรรมจริยธรรม คือ ข้อ 4-8 ดังกล่าวนี้อาจสอดคล้องกับ สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541) ที่กล่าวถึงการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพต้องพัฒนาพฤติกรรมของคน โดยการศึกษาถึงปัจจัยของพฤติกรรมแล้วนำมาปรับปรุงหรือพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลจึงจะเป็นการพัฒนาที่ถูกต้องและยั่งยืน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538) กล่าวถึง จิตลักษณะว่า หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของคนที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขึ้นตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมที่วิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมคนดี คนเก่งและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพว่า มีองค์ประกอบทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกันอยู่ 8 จิตลักษณะ และเมื่อนำจิตลักษณะไปประกอบเป็นภาพต้นไม้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนคือ ส่วนดอกและผล และส่วนราก และรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนดอกและผลหมายถึง พฤติกรรมการทำความดี ละเว้นความชั่ว ขยันขันแข็ง และการทำเพื่อส่วนรวม พฤติกรรมเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การเป็นพลเมืองที่ดีและประสิทธิภาพการทำงานที่ถูกต้อง ซึ่งสาเหตุพฤติกรรมส่วนนี้เป็นผลมาจากจิตใจที่เป็นส่วนของลำต้น และส่วนราก

ส่วนลำต้น หมายถึง สาเหตุทางจิตใจของพฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) ความเชื่ออำนาจในตน 3) ลักษณะที่มุ่งอนาคตควบคุมตนเอง 4) เจตคติ ค่านิยม คุณธรรมที่ดีต่อการทำงาน และ 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ส่วนของลำต้นจะแข็งแกร่งได้ต้องมาจากส่วนของรากที่สมบูรณ์

ส่วนราก หมายถึง ลักษณะพื้นฐานของจิตใจ 3 ด้าน ได้แก่ 1) สติปัญญาดี เฉลียวฉลาด 2) สุขภาพจิตดี 3) ประสพการณ์สังคม โดยส่วนของราก ทั้ง 3 ด้านนี้ ต้องมีในปริมาณสูงเหมาะสมกับอายุ จึงจะเป็นผู้ที่พร้อมที่จะพัฒนา

ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้าน ในส่วนที่เป็นรากและอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางสังคม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม บุคคลนั้นก็พร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี คนเก่ง คือ 1. ความเชื่ออำนาจในตน 2. เหตุผลเชิงจริยธรรม 3. เจตคติต่อวิชาชีพ





ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงจิตลักษณะที่สำคัญของการเป็นคนดีคนเก่ง

### ความเชื่อในอำนาจตนกับประสิทธิภาพการทำงาน

ความเชื่อในอำนาจตน หมายถึง ปริมาณความเชื่อที่ว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีก็ตาม เป็นผลของการกระทำในอดีตหรือปัจจุบันของตนเอง เช่น เชื่อว่าถ้าตนทำความดีก็จะได้ดี ทำชั่วก็ได้ชั่วตอบแทนหรือถ้าตนพยายามมากก็จะได้ผลตอบแทนมาก และหากพยายามน้อยก็จะได้ผลตอบแทนน้อย เป็นต้น ตรงกันข้ามกับผู้ที่เชื่ออำนาจนอกตนซึ่งเชื่อมั่นว่าโชชะตาความบังเอิญ อำนาจนอกเหนือธรรมชาติหรือคนอื่น เป็นผู้ดลบันดาลให้เกิดผลดีและผลเสียแก่ตน โดยตนเองเป็นผู้ไม่มีอำนาจในการควบคุมที่จะเกิดกับตนได้ (Lefcort.1980 อ้างใน เปรมสุริย์ เชื้อมทอง.2536 : 51) บุคคลจะมีลักษณะนี้มากน้อยแตกต่างกันไป ทั้งนี้ตามทฤษฎีกล่าวว่าเกิดจากการสะสมประสบการณ์ในการได้รับรางวัลและโดนลงโทษตั้งแต่วัยเด็ก ซึ่งถ้าเด็ก

ได้รับรางวัลและถูกลงโทษอย่างเหมาะสมกับพฤติกรรมของตนทั้งด้านเวลาและการได้รับผลตลอดจนลักษณะและปริมาณของผลที่ได้รับ เช่น เมื่อเด็กทำความดีแล้วได้รับผลตอบแทนที่เด็กพอใจ เด็กจะตั้งความหวังว่า จะได้รับความพอใจอีกเมื่อกระทำพฤติกรรมประเภทเดียวกันนี้ในโอกาสต่อไป และความคาดหวังนี้จะแผ่ขยายครอบคลุมไปยังพฤติกรรมอื่นๆที่มีลักษณะใกล้เคียงกันอีกด้วย

Rotter. (1966) ได้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตนหมายถึง ความคิดที่เชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือความเป็นไปของเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนเป็นผลมาจากความสามารถ ทักษะ หรือการกระทำของตนเอง ส่วนความเชื่ออำนาจนอกตน หมายถึง ความคิดที่เชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือความเป็นไปของเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนขึ้นอยู่กับโชคกลาง ความบังเอิญหรือขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้อื่น ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตนจะเป็นคนที่เฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้น ไม่ค่อยประสบความสำเร็จในชีวิต มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ส่วนผู้ที่มีความเชื่อในอำนาจตนจะมีความกระตือรือร้นต่อความเป็นไปของตนเอง มีความพยายามปรับปรุงสภาพของสิ่งแวดล้อมได้ตามลำดับขั้น คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์จากความพยายามและความสามารถของตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะเมื่อประสบความสำเร็จ

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า ความเชื่อในอำนาจตน หมายถึง ความเชื่อว่าตนสามารถทำให้เกิดผลดีหรือผลเสียแก่ตนเองและผู้อื่นตามที่ตนปรารถนาและมุ่งหวัง เช่น ความเชื่อที่ประสบความสำเร็จ ความล้มเหลว การได้มาซึ่งสิ่งที่ตนปรารถนาหรือสูญเสียประโยชน์เกิดจากการกระทำของตนซึ่งตรงกันข้ามกับความเชื่อที่ว่าผลดีหรือผลร้ายเกิดจาก โชคเคราะห์ ความบังเอิญหรืออิทธิพลของผู้อื่น หรืออิทธิพลของสิ่งที่ตนเองควบคุมไม่ได้ จะเห็นว่าความเชื่ออำนาจในตนเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล เช่น ผลการวิจัยของ คักดีชัย นิรัญทวี. (2532) ที่พบว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ และปริญญา ณ วันจันทร์. (2536) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็น 1 ในตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้ และเปรมสุรีย์ เชื่อมทอง. (2536) ที่ได้ทำการศึกษาจิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าถ้าผู้บริหารมีความเชื่ออำนาจในตนมากขึ้น จะยิ่งบริหารโรงเรียนได้มีประสิทธิภาพ

บุคคลที่เชื่อในอำนาจตนจะมีวิธีการและรู้จักใช้เครื่องมือที่แนะนำที่เป็นประโยชน์ และมีพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายในการแสวงหาความรู้แตกต่างไปจากบุคคลที่เชื่ออำนาจนอกตน โดยเฉพาะในการปฏิบัติงาน (Task Performance) พบว่าคนที่เชื่ออำนาจในตนจะทำงานโดย

คำนึงถึงความสามารถของตนเองและทำตามลักษณะความต้องการของงาน ใช้เวลาพิจารณาในการทำงานมากกว่า เห็นคุณค่าของความสำเร็จ คำนึงถึงแต่เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานโดยไม่ขาดฝั่งผู้อื่นหรือคำนึงถึงการตอบแทนทางสังคม (Strickland.1977) จินตนา บิลมาส และคณะ. (2529) ได้ศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,253 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการระดับกลางมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าข้าราชการบรรจุใหม่ในกลุ่มรวม ข้าราชการกรุงเทพฯและกลุ่มเพศชาย แต่สำหรับข้าราชการเพศหญิงนั้น ข้าราชการบรรจุใหม่มีความเชื่อในอำนาจในตนสูงกว่าข้าราชการระดับกลาง และพบว่าในกลุ่มข้าราชการที่มีภูมิลำเนาการรับราชการในจังหวัดเจริญมาก ข้าราชการที่มีการศึกษาสูงมีความเชื่อในอำนาจในตนสูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาน้อย

สำหรับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจ พานทอง สุวรรณจุฑะ. (2537) ได้ศึกษาความเชื่ออำนาจในตนกับความพึงพอใจในงานของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร 110 นาย กับตำรวจชั้นประทวน 10 นาย สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น พบว่านายตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับตำรวจชั้นประทวนมีความเชื่ออำนาจในตนไม่แตกต่างกัน และความเชื่ออำนาจในตนของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขอนามัย และพบว่าในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการน้อย (ต่ำกว่า 5 ปี) มีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมาก ความเชื่ออำนาจในตนของกลุ่มอายุราชการน้อยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ส่วนกลุ่มอื่นๆไม่พบความสัมพันธ์ อาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการน้อย ถ้ามีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีความพึงพอใจในงานต่ำ แต่ยังไม่มีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ นอกจากนี้ในงานวิจัยของ พงษ์ จิระบลกิจ. (2541) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามอุดมคติตำรวจ ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรต้น ได้แก่ การควบคุมตนเอง การมุ่งอนาคต และการเชื่ออำนาจในตน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามอุดมคติตำรวจมากน้อยต่างกัน โดยข้าราชการตำรวจมีการเชื่ออำนาจในตนค่อนข้างต่ำ ผลต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่น) ซึ่งสาเหตุจากการวิเคราะห์น่าจะเกิดจากระบบของข้าราชการตำรวจในปัจจุบัน ยังเชื่อในระบบอุปถัมภ์อยู่ ส่วนตัวแปร อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส สถานภาพทางเศรษฐกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามอุดมคติตำรวจ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อ้อมเดือน สดมณี. (2536) ได้ศึกษาวิจัยผลของการฝึกอบรมทางพุทธ พฤติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะ และประสิทธิผลของครู ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเชื่ออำนาจในตนกับจิตลักษณะอื่นๆ จึงทำให้คาดได้ว่า ถ้าการฝึกอบรมทาง

พฤติกรรมศาสตร์ เป็นการพัฒนาความเชื่ออำนาจในตน แล้วจิตลักษณะอื่นที่เกี่ยวข้องก็จะพัฒนาสูงขึ้นด้วย คือ ทศนคติที่ดีต่องานและสุขภาพจิตของครู ดังนั้นจึงอาจสรุปจากงานวิจัยส่วนใหญ่ได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนนั้นจะมีผลต่อการทำงานของข้าราชการในด้านต่างๆ โดยผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีลักษณะของการปฏิบัติในด้านต่างๆสูงขึ้นด้วย แต่ข้อเสียของระบบราชการ โดยที่พบจากงานวิจัย คือข้าราชการส่วนใหญ่โดยเฉพาะตำรวจจะมีความเชื่ออำนาจในตนค่อนข้างต่ำ หรือมีความเชื่ออำนาจนอกตนสูงกว่า ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาขึ้น เช่น การสร้างกลุ่ม แบ่งพรรคแบ่งพวก มีการใช้ระบบเส้นสายหรือระบบอุปถัมภ์กันอย่างเปิดเผย

แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนกับประสิทธิภาพการทำงานได้มีผู้สร้างไว้หลายท่าน เช่น สันติชัย หนูทอง ร.ต.อ. (2545) ที่สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนกับการทำงาน เนื้อหาของคำถามอยู่ในรูปการรายงานความรู้สึกนึกคิดของตนเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ตนปรารถนาในการทำงานว่าผลเหล่านั้นเกิดจากความรู้สึก ความสามารถของตนเอง หรือเกิดจากปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือความสามารถของตนเองมากน้อยเพียงใด หรือปริมาณการรับรู้สาเหตุของความล้มเหลวหรือล้มเหลวที่เกิดจากความสามารถของตนเอง หรือปัจจัยอื่นๆ โดยแบบวัดนี้มีจำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย ซึ่งวัดระดับตั้งแต่น้อยสุดจนถึงมากที่สุด พิสัยคะแนนตั้งแต่ 10-60 คะแนนซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้อยู่ในระดับ .71 โดยเกณฑ์การให้คะแนนจะมีสองลักษณะ คือ ข้อความทางบวก และข้อความทางลบ ดังนั้นการให้คะแนนจึงมีอยู่สองกรณี คือ ถ้าเป็นข้อความทางบวก การให้คะแนนจะเป็น 6,5,4,3,2,1 ตามลำดับ การตอบ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย และถ้าเป็นข้อความทางลบ การให้คะแนนจะเป็น 1,2,3,4,5,6 จากการตอบจริงที่สุด จนถึงไม่จริงเลย ตามลำดับ โดยการตีความแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนนี้ ผู้ตอบที่ให้คะแนนสูงแสดงว่า มีความเชื่ออำนาจในตนสูง แต่ถ้าผู้ตอบให้คะแนนต่ำ แสดงว่าผู้ตอบมีความเชื่ออำนาจในตนน้อย และนี่คือ พิณประดิษฐ์. (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยพัฒนาจากแบบวัดที่ใช้ในงานวิจัยของ จินตนา บิลมาศ และคณะ. (2529) มีจำนวน 15 ข้อ เลือกลงที่ทดลองใช้ 20 ข้อ มีลักษณะมาตราประเมิน 6 หน่วย ประกอบทุกประโยคจาก “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” และ “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ คือ ค่าที่อยู่ระหว่าง 6.28-10.26 ค่าอาร์เออยู่ระหว่าง .37-.65 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .88 พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15-90 คะแนน คะแนนสูงหมายถึงมีความเชื่ออำนาจในตนสูง ในการศึกษา

โดยจะนำไปปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงานสูงด้วย ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงคาดว่า ตำรวจคอมมานโดที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง น่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

### เจตคติต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโดกับประสิทธิภาพการทำงาน

เจตคติหรือทัศนคติ (Attitude) คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคลเป็นความโน้มเอียงหรือ ความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยเฉพาะหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบรวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่างต่อบุคคล สิ่งของหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันมีแนวคิดที่อธิบายองค์ประกอบของเจตคติ 3 แนวคิดดังต่อไปนี้ (นีออน พิณประดิษฐ์.2541) คือ

1) องค์ประกอบด้านพุทธิปัญญาหรือการรับรู้การเข้าใจ (Cognitive component) ได้แก่ ความคิด (Idea) ความเชื่อ (Belief) ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับที่หมายของเจตคติ การจัดประเภทประสบการณ์ของการรับรู้การเข้าใจที่สัมพันธ์กันซึ่งความคิดความเชื่อนี้จะอยู่ในรูปใดรูปหนึ่งของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน

2) องค์ประกอบท่าทีความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective Component) ได้แก่ความรู้สึกและอารมณ์ต่างๆ ที่เป็นตัวเร้าที่เกิดขึ้นรวมกับองค์ประกอบด้านการรับรู้ การเข้าใจ ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกหรืออารมณ์มีทั้งด้านบวก (positive) และด้านลบ (negative)

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ (Behavioral Component) ได้แก่พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกเป็นแนวโน้มโดยส่วนรวมที่บุคคลจะตอบสนองต่อที่หมายของเจตคติอย่างไร โดยไม่ได้เจาะจงลงไปว่าที่หมายเช่นนี้หรือสถานการณ์เฉพาะใดๆบุคคลที่แสดงออก เช่น การตัดสินใจการเลือกซื้อของ เป็นต้น แล้วสรุปอ้างอิงถึงเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

โดยแนวคิดทั้ง 3 นี้อธิบายว่า องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของเจตคติจะต้องมีความสัมพันธ์พอประมาณ ส่วนมากแล้วทั้งระดับความเข้มและความซับซ้อนขององค์ประกอบทั้ง 3 จะเป็นไปในการทำงานสอดคล้องกัน ถ้าองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป เจตคติของบุคคลนั้นจะ

เปลี่ยนไปด้วย และนอกจากองค์ประกอบทั้ง 3 ประการแล้ว เจตคติ ยังมีลักษณะสำคัญอีก 2 ประการ คือ มีทิศทาง (Direction) หมายถึงมีทิศทางไปในทางบวกหรือทางลบ ดีหรือเลว ชอบหรือไม่ชอบ และมีปริมาณ (Magnitude) คือความเข้มข้นหรือความรุนแรงมาก และอีกสิ่งหนึ่งเบาบางขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้น หรือความเกี่ยวข้องของบุคคลต่อเรื่องนั้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ. 2529)

กอร์ดอน (Gordon). 1935 อ้างอิงจากปริญา ฦ วันจันทร์. 2536) กล่าวว่า เจตคติได้รับความสนใจศึกษาจากนักจิตวิทยาสังคม มาตั้งแต่เริ่มมีสาขาจิตวิทยาขึ้น นับว่าเจตคติเป็นหัวข้อที่เป็นหัวใจของจิตวิทยาสังคมและเป็นที่ใช้กันแพร่หลายมากที่สุดกว่าคำใดๆ อันเนื่องจากเจตคติเป็นสภาพทางจิตอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก ความคิด และการกระทำของบุคคล เจตคติเป็นตัวการสำคัญที่กำหนดแนวทางการแสดงออกของพฤติกรรม เจตคติบางอย่างก็คงทนถาวร บางอย่างก็เปลี่ยนแปลงได้ เจตคติมีลักษณะเป็นพฤติกรรมทางสมองหรือทางความคิด เป็นพฤติกรรมที่สะสมแฝงอยู่ภายใน ไม่อาจวัดหรือสังเกตได้โดยตรงจนกว่าจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมการกระทำ เจตคติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่ผ่านมาของแต่ละบุคคล มิใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่ละบุคคลอาจจะมีเจตคติต่อสิ่งเดียวกัน ไม่เหมือนกันก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ พื้นภูมิลัษณะ ระดับการศึกษา อายุ เพศ ฐานะ และเจตคติก็อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อม ประสบการณ์และการเรียนรู้ (สวัสดิ์ประทุมราช และสุภาพ วาดเขียน.2525) ซึ่งในสาขาวิชาต่างๆ ทางสังคมศาสตร์ สำหรับ แคทซ์ (Katz. 1976) กล่าวว่า เจตคติหมายถึงการผสมผสานหรือจัดระเบียบความเชื่อที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่งผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคล ที่จะมีปฏิกริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ (Kellman . อ้างอิงจาก ปริญา ฦ วันจันทร์. 2536)

ในทางทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ เจตคติ หมายถึง สภาพความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยผลจากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า เจตคติมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่นในงานวิจัยของ จินตนา บิลมาศ และคณะ. (2529) พบว่า เจตคติต่อการทำงานราชการมีความสัมพันธ์กับลักษณะมุ่งอนาคตและความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตที่ดีในกลุ่มข้าราชการเก่าในปริมาณที่สูงกว่าข้าราชการบรรจุใหม่ทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญ ปริญา ฦ วันจันทร์. (2536) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษพบว่า เจตคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเช่นเดียวกับ เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง. (2536) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีเจตคติต่องานดีจะบริหารโรงเรียนได้มีประสิทธิภาพสูง และในกลุ่มข้าราชการตำรวจ การุณย์ สุตยสรณาคม.

(2538) ได้ศึกษาเจตคติต่อการเป็นตำรวจพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านบวกสูงกว่ากลุ่มที่มีความตั้งใจต่ำ และสมโภช ประจิด.

(2539) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนจำนวน 47 คน โดยใช้วิธีการวัดประสิทธิภาพการทำงานโดยการรายงานตนเองด้วยมาตราประเมินค่า พบว่า เจตคติต่ออาชีพตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน

เจตคติเป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง ดังนั้นวิธีการวัดเจตคติต้องอาศัยการสรุปอ้างอิงจากพฤติกรรมภายนอกที่มองเห็นได้ทั้งที่ใช้ภาษาและไม่ใช้ภาษา ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี คือ (ปริญา ฌ วันจันทร์. 2536 : 31 - 32 อ้างอิงจาก เฉลิมศักดิ์ รวยอารีย์. 2523 : 23) วิธีที่หนึ่ง การสังเกตพฤติกรรมโดยตรง (Direct Observation) เป็นการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วสรุปอ้างอิงไปถึงเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น วิธีนี้มีข้อสำคัญ คือ วัดพฤติกรรมได้บางด้านและวัดได้ต่อเมื่อมีพฤติกรรมออกมาเท่านั้น จึงต้องใช้กำลังคนมาก เวลามาก จึงไม่นิยมใช้วิธีนี้ วิธีที่สอง วิธีการสร้างจินตภาพ (Projective Technique) เป็นวิธีกระตุ้นโดยรูปภาพที่คลุมเครือ การเติมเรื่อง การใช้นิทาน การใช้วิธีเล่นต่าง ๆ ทำให้บุคคลแสดงความคิดเห็นหรือปฏิกิริยาออกมา สามารถวัดเจตคติในระดับลึก ๆ ได้โดยที่เจ้าตัวอาจไม่รู้ตัว จึงเป็นวิธีที่นิยมใช้อย่างแพร่หลาย และวิธีที่สาม ซึ่งนิยมใช้กันในการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ คือ วิธีการใช้เจ้าตัวรายงาน (Self or Verbal Report) ได้แก่ การสัมภาษณ์ การใช้มาตรวัดต่าง ๆ เจตคติพิจารณาจากความรู้สึกตามที่บุคคลรายงานมา โดยจะแปลความรู้สึกของบุคคลที่ถ่ายทอดออกมาทางภาษาพูดเป็นคะแนนเจตคติของบุคคล

ในการวัดเจตคติต่อการทำงานนั้น ได้มีผู้สร้างไว้หลายท่าน เช่น อิศริยา สดมณี. (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย ใช้แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert Scale 5 อันดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .65 ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานของตำรวจของ อิศริยา สดมณี. (2546) นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการทำงาน จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตำรวจสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงานสูงด้วย ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงคาดว่า ตำรวจคอมมานโดที่มีเจตคติที่ดีมากต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโด น่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีเจตคติที่ดีน้อยต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโด

## แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดี ทั้งในด้านการแข่งขันและการทำงานด้วยมาตรฐานอันดีเลิศ (Standard of Excellence) หรือความปรารถนาที่จะชนะหรือทำดีกว่าคนอื่น ๆ พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวกำหนดที่สำคัญของความมุ่งมั่น ความพยายาม และความอดทน ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เรียกว่าพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกันจะประสบผลสำเร็จในการทำงานต่างกัน (คลัง เสถียรธนเศรษฐ์. 2540 : 13)

McClelland. (1996) (อ้างถึงในดวงพร หุตะเสวี. 2544 : 15-16) สรุปว่า มนุษย์มีแรงจูงใจ 3 ประการคือ

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement :  $nAch$ ) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแข่งขันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ รู้สึกมีความสุขสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จหรือเมื่อประสบความล้มเหลว

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Needs for Affiliation :  $nAff$ ) หมายถึง ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และความต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Needs for Power :  $nPow$ ) หมายถึง ความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น ให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้ และต้องการรับผิดชอบผู้อื่น

โดย McClelland ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของเด็กหนุ่มประเทศต่างๆ เพื่อศึกษาว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันอย่างไร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการ พบข้อเท็จจริงที่ระบุพฤติกรรมเรียงผู้ประกอบการ 6 ประการ คือ

1) ขยันขันแข็งหรือชอบกระทำสิ่งที่แปลกๆ ใหม่ๆ ที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันขันแข็งตลอดเวลา แต่บุคคลนั้นจะมีมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือช่วยตามความสามารถของตนและจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนได้ทำงานลุล่วงแล้ว ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มักจะไม่ขยันต่องานประจำ แต่จะขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมองหรือเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใครหรือสามารถค้นหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา



2) มีการทำนายความหมายไว้ล่วงหน้า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักเป็นผู้ที่มีแผนการระยะยาว สามารถมองเห็นการณ์ไกลได้ดีกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

3) กล้าเสี่ยงพอสมควรในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นกับโชคชะตา จะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่พอใจในการทำงานง่าย ๆ แต่จะมีความต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควร เพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง รวมทั้งการทำงานที่ยากให้บรรลุไปได้นั้นจะนำความพอใจมาสู่ตน ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมักจะหลีกเลี่ยงงาน ไม่กล้าเสี่ยง เพราะกลัวความล้มเหลวหรือยอมเสี่ยงจนเกินเหตุผล โดยเชื่อถือในโชคว่าจะเข้าข้างตน

4) มีการตัดสินใจการกระทำโดยไม่ใช้การคาดคะเนว่าว่าจะเป็นอย่างไรนั้นเป็นอย่างไร เมื่อทราบผลของการกระทำแล้ว ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความต้องการที่จะทำให้อีกดีกว่าเดิมในการปฏิบัติครั้งต่อไป

5) มีทักษะในการจัดระบบงาน

6) รับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะทำงานให้สำเร็จ เพื่อความพึงพอใจของตนเอง ต้องการเสรีภาพในการคิด การกระทำโดยไม่ต้องการทำเพื่อความพอใจของผู้อื่น หรืออยู่ใต้คำสั่งของผู้อื่น

ไวท์ (White. อ้างอิงจากสมยศ นาวิกาน.2540 : 42) ได้เสนอแนวคิด เรื่องแรงขับในด้านผลสัมฤทธิ์ โดยเชื่อว่า มนุษย์มีแรงขับโดยกำเนิดอย่างหนึ่ง คือ แรงขับในด้านผลสัมฤทธิ์ (Effectance) ซึ่งหมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับผลจากสิ่งแวดล้อม และเชื่อว่าแรงขับในด้านผลสัมฤทธิ์นี้ เป็นคุณสมบัติโดยกำเนิดที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดและเป็นตัวจูงใจให้มนุษย์แสดงพลังความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่ปรารถนา และการที่มนุษย์มีความมานะ บากบั่นและดิ้นรนต่อสู้ เพื่อผลสำเร็จนานาประการในชีวิต มิใช่เพียงวิธีการปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการในเบื้องต้น เช่น ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศเท่านั้น แต่เป็นเพราะแรงขับโดยกำเนิด กระตุ้นหรือจูงใจให้มนุษย์เกิดความปรารถนาที่จะได้สัมฤทธิ์ผลในสิ่งแวดล้อมที่อยู่เอง เช่นเดียวกับ Atkinson. (กัลยาณี สนธิสุวรรณ. 2542 : 17 – 18 ; อ้างอิงจาก Atkinson. 1964 : 240 –268 An Introduction to Motivation) ที่เสนอทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแทนหรือสมการเชิงคณิตศาสตร์โดยอาศัยพื้นฐานทฤษฎีการตัดสินใจเพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์

Atkinson เชื่อว่าสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Ta) นั้นขึ้นอยู่กับผลบวกขององค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

ประการที่ 1 แนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ (Ts) ซึ่งได้มาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว คือ

	Ts	=	Ms X Ps X Is
เมื่อ	Ms	=	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
	Ps	=	การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ
	Is	=	ค่าของสิ่งล่อใจ (Incentive Value) ที่เป็นเป้าหมายของความสำเร็จ

ประการที่ 2 แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Tf) ซึ่งได้มาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว คือ

	Tf	=	Maf X Pf X If
เมื่อ	Maf	=	แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
	Pf	=	การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ (Pf = 1 - Is)
	If	=	ค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความล้มเหลว (If = 1 - Is)

ประการที่ 3 องค์ประกอบซึ่งเป็นอิทธิพลจากภายนอก (Extrinsic Tendency = text) ซึ่งทำให้บุคคลปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมนั้นหรือไม่

ดังนั้น	Ta	=	Ts + Tf + Text
		=	(Ms X Ps X Is) (Maf X Pf X If) + Text

Atkinson ได้สรุปตัวแบบเป็นสมการทำนายเพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

	Ta	=	(Ms - Mf) Ps - (1 - Ps) + Text
เมื่อ	Ta	=	แนวโน้มที่กระทำพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์
	Ms	=	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
	Mf	=	ความกลัวความล้มเหลวหรือวิตกกังวล
	Ps	=	การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ
	Text	=	แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมที่มีอิทธิพลมาจากภายนอก

ดังนั้นหลักการของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่ได้เกิดจากบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคลเท่านั้น แต่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยมาประกอบกันอย่างน้อยที่สุด 2 ประการ คือ ความต้องการประสบความสำเร็จ และการกลัวความล้มเหลวของมนุษย์ ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันเพราะบุคคลนั้นมีการเชื่อมโยงปัจจัยทั้งสองอย่างนี้แตกต่างกัน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมมากมายในชีวิต ทำให้เกิดความกระตือรือร้นแสดงความสามารถ คิดค้น ควบคุมสิ่งแวดล้อม สร้างผลิตผลและจัดการหาทางไปสู่ความสำเร็จได้ ในปัจจุบันนี้ความสำเร็จที่บุคคลมักมองถึง คือ ความสำเร็จในเรื่องของหน้าที่การงาน และการที่บุคคลเหล่านั้นจะสำเร็จได้ต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวผลักดันซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของประสิทธิภาพการทำงาน เพราะโดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป ด้วยเหตุนี้การจูงใจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนด้วยใจรักงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้มีขึ้นในตัวบุคคลขององค์การต่างๆ เพื่อเป็นปัจจัยนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคคลในที่สุด (ยงยุทธ เกษสาคร. 2544 : 150) ดังผลการวิจัยหลายฉบับที่ศึกษาถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เช่น คลัง เสถียรธนเศรษฐ์. (2540 : 49) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานแผนงานและงบประมาณ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติดีกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลาง นิลุบล รั้วคุณ. (2539) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อได้ร้อยละ 31

แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงานได้มีผู้สร้างไว้หลายท่าน เช่น อิศรียา สดมณี. (2546) ที่สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Close-ended response question) แบบ Linkert scale จำนวน 10 ข้อ แบบสอบถามตอนนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ McClland และปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัยของ นุชนารถ ธาตุทอง. (2539) และของคลัง เสถียรธนเศรษฐ์. (2540) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .67 และนืออน พิณประดิษฐ์. (2546) ที่พัฒนาแบบวัดจากงานวิจัยของ บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532) เมื่อหาคุณภาพแล้วมีจำนวน 15 ข้อ เลือกลงจากที่ทดลองใช้ 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมิน 6 หน่วย ประกอบทุกประโยค จาก “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” และ “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อคือ ค่าที่อยู่ระหว่าง

3.73-7.42 ค่าอาร์ออยู่ระหว่าง .23-.54 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .81 พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15-90 คะแนน คะแนนสูงหมายถึงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ อิศรียา สดมณี. (2546) โดยผลจากการศึกษาของ Sekaran, Uma ปี ค.ศ.1992 กล่าวว่าค่าความเชื่อมั่นอย่างน้อย .60 ขึ้นไปสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ (Sekaran,Uma 1992 :287 อ้างใน อิศรียา สดมณี. 2546 : 53) ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงานสูงด้วย ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงคาดว่า ตำรวจคอมมานโดที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง น่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

#### **อิทธิบาท 4 กับประสิทธิภาพการทำงาน**

ในสังคมไทยผลการวิจัยที่บ่งชี้ว่าความใกล้ชิดศาสนามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อภิญญา โพธิ์ศรีทอง. (2538) พบว่าพยาบาลที่มีความใกล้ชิดศาสนาจะมีพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุดีกว่าพยาบาลที่มีความใกล้ชิดศาสนาน้อย ปริญา ณ วันจันทร์. (2536) ได้ศึกษาในกลุ่มครู 400 คน พบว่า ความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ และอิทธิบาทสี่ร่วมกับตัวแปรทางจิตสังคมอื่นๆ อีก สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้ และผลการวิจัยของ ดุษฎี โยเหลา และคณะ. (2538) ได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์วิถี (path analysis) พบว่าในกลุ่มครูพบว่าลักษณะทางพุทธส่งผลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานครู แต่ในกลุ่มพยาบาลพบว่า ลักษณะทางพุทธส่งผลทางตรงต่อการปฏิบัติงานพยาบาล นอกจากนี้พบว่าในกลุ่มพยาบาล ลักษณะทางพุทธศาสนาสอบการปฏิบัติงานพยาบาลได้ดีกว่าลักษณะทางจิต ในกลุ่มครูพบผลตรงข้ามคือ กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิต อธิบายการปฏิบัติงานครูได้ดีกว่าลักษณะทางพุทธศาสนา โดยท่านพุทธทาส ภิกขุ. (2513 : 195) ได้อธิบายว่า อิทธิบาท 4 เป็นธรรมสำหรับความสำเร็จซึ่งต้องใช้ในการทำงาน และเป็นแนวทางเดียวที่จะปฏิบัติเพื่อนำไปสู่นิพพานได้ อันประกอบด้วย ฉันทะ (Aspiration) วิริยะ (Enertion) จิตตะ (Thoughtfulness) และวิมังสา (Snvestigation) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้ (พระธรรมปิฎก. 2543)

ฉันทะ (Aspiration) คือ ความพอใจ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ผลดียิ่งๆขึ้นไป

ประโยชน์ของฉันทะ คือ เป็นข้อศึกษาโดยตรงกับความเบื่อหน่าย เมื่อมีฉันทะและทำให้ไม่เบื่อหน่าย ไม่รู้สึกท้อในการทำงาน ตรงกันข้าม ฉันทะจะทำให้เกิดกำลังภายในที่จะต่อสู้ป้องกันและสร้างสรรค์สิ่งที่ตนรัก เพราะฉะนั้น เมื่อมีความรักเกิดขึ้น งานที่หนักก็จะกลายเป็นง่าย โดยมีวิธีปฏิบัติ คือ เมื่อเราคิดจะทำสิ่งใด ต้องปลูกฝังฉันทะขึ้น คือ ทำความพอใจรักใคร่ในงานนั้นก่อน การที่จะทำเช่นนั้นได้ต้องพิจารณาให้เห็นผลได้เสีย คือ ถ้าทำงานนั้นจะเกิดผลดีอย่างไร และถ้าไม่ทำจะเกิดผลเสียอย่างไร เมื่อเห็นผลแล้วฉันทะย่อมเกิด

วิริยะ (Enertion) คือ ความเพียรพยายาม ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดย

ประโยชน์ของวิริยะโดยตรง คือ กำจัดความเกียจคร้านได้ ถ้าพิจารณาให้ยาวความไปจะเห็นว่า งานต่างๆที่สำเร็จได้ผลดี ผู้ทำจะต้องทำให้ถูกต้องตามหลักวิชา ถูกต้องตามจังหวะและเหตุการณ์แวดล้อมของแต่ละงาน ยกตัวอย่างเช่น เราขุดบ่อน้ำจะเอาน้ำ ก็ต้องขุดต่อเนื่องลงไปจนถึงน้ำ และใส่ปลอกกันบ่อน้ำเรียบร้อย จึงหยุดถ้าใครขุดบ่อแบบทำๆหยุดๆเดือนละสอกจะคืบเป็นอย่างไร บ่อที่ขุดก็จะพังทลายลงไป ต้องขุดกันใหม่ซ้ำไป แต่การที่คนเราจะทำต่อเนื่องได้ดังนี้ต้องมีวิริยะในใจ

จิตตะ (Thoughtfulness) คือ การเอาใจใส่สิ่งนั้นๆ ไม่วางธุระ พยายามเอาใจใส่จดจ่อ

ประโยชน์ของจิตตะ เรื่องการทำงานนั้นเป็นทฤษฎีพิเศษ คือ งานแทบทุกอย่างมักมีความเปลี่ยนแปลง หรือแปรสภาพไป ผิดจากที่ผู้นำคาดการณ์ไว้ ทั้งนี้เพราะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมหลายประการ ซึ่งวิธีปฏิบัติเมื่อจะทำสิ่งใด จงพยายามศึกษารายละเอียดของงานนั้นให้เข้าใจ หรือดังที่สำนวนกล่าวว่า “ความต้องการของงาน คือ ให้งานที่เราทำว่าต้องการอะไรบ้าง”

วิมังสา (Sinvestigation) คือ ความไตร่ตรอง หรือทดลอง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยังหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

ประโยชน์ของวิมังสา คือ เป็นแสงสว่างพอใจ ลอยออกมาเมื่อเทียบกับสิ่งภายนอก คนเราแม้จะมีมือเท้าสมบูรณ์ แต่ก็ยังจำเป็นต้องมีอวัยวะเครื่องเห็นอีกอย่างหนึ่ง คือ ตา เวลาทำงานเราจะต้องอาศัยตาดูด้วย (เช่นเขียนหนังสือ) เราจึงรู้ว่าตัวหนังสือที่เขียนนั้นเรียบร้อยหรือไม่ และแม้มีตาแล้วในบางแห่งยังมีแสงสว่างช่วยให้มองเห็นด้วย จึงจะไม่ผิด วิมังสาถ้าจะเปรียบก็เหมือนตาหรือแสงสว่างนั่นเอง เนื่องจากช่วยให้เรามองเห็นลู่วางที่จะทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น เช่นเดียวกับในการปฏิบัติงาน ต้องศึกษาวิธีทำให้แม่นยำ และวิจัยหาวิธีทำที่ดีกว่าถ้าเป็นงานใหญ่ หรือตนเองไม่แน่ใจ ก็จัดให้มีการประชุมระดมปัญญาระดมสมอง (Brainstorming) ของหมู่คณะเข้าช่วย หรือ

ปรึกษาผู้ใหญ่หรือท่านผู้รู้ประกอบ เพราะในการทำงานนั้นมีความจำเป็นอยู่มาก เพราะงานทุกอย่างมีกฎเกณฑ์สำคัญที่ซ่อนอยู่ทางที่จะนำความสำเร็จมาสู่งาน กฎเกณฑ์นั้นคือ ปัญญา ต้องเพ่งพินิจพิจารณาเห็นช่องทางที่จะทำสำเร็จ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2540 : 126) อธิบายว่า การนับถือศาสนามีความเกี่ยวข้องกับทางอ้อมกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยสรุปธรรมบรรยายของท่านพุทธทาสภิกขุ. (2529 หน้า 36, 46, 53) ในหัวข้อ “ธรรมทำให้การงานประสบความสำเร็จ” และ “ธรรมทำให้การงานกลายเป็นของสนุก” ท่านกล่าวว่า การปฏิบัติธรรมตามหลักธรรมต่อไปนี้จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานคือ วุฒิ 4 จักร 4 อิทธิบาท 4 ถึงโกชฌงค์ 7 เป็นที่สุด ท่านพุทธทาสภิกขุได้แนะนำว่า การจะทำงานให้สำเร็จและสนุก บุคคลจะต้องทำงานเพื่อประโยชน์แก่งาน กล่าวคือ ทำงานโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน เช่น เงินทอง ลาภ ยศ คำชมเชยสรรเสริญ แต่ทำงานโดยพยายามทำจิตให้ว่างจากกิเลสคือ ให้มีความโลภ โกรธ หลง ลดลงจนเหลือน้อยที่สุดในขณะทำงาน ก็จะทำให้บุคคลมีสมาธิตั้งเดียวในงานนั้น จะทำให้สามารถใช้สติปัญญาของตนได้เต็มที่ เป็นเหตุให้ทำงานได้ผลดีเกินความคาดหมายได้เสมอ เมื่อจิตว่าง (จากกิเลส) การทำงานจะนำสนุก แต่เมื่อจิตว่างงานนั้นจะทำให้เกิดความทุกข์ทรมานต่างๆ ที่เป็นงานชนิดเดียวกัน แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะทางจิตของผู้กระทำนั่นเอง

พระกวีวรรณ. (2502:422-423) กล่าวว่า ในการประกอบกรงานมีหลักและวิธีการอย่างไร แต่ไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องและครบถ้วนดังหลัก อิทธิบาท4 ก็ไม่สำเร็จ เช่นเดียวกับที่ กถิน อรรถโยธิน (2467 : 67-65 อ้างอิงจากธีรวุฒิ นิลเพชร.2546) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 เป็นคุณ 4 อย่าง ถ้ามีบริบูรณ์แล้วจะชักนำให้บุคคลถึงสิ่งที่ต้องการซึ่งไม่เหลือวิสัย จนกล่าวว่าอิทธิบาท 4 เป็นธรรมที่มีอุปการะแก่งานทุกชนิด ตั้งแต่่างานของผู้ครองเรือน จนถึงงานของผู้บำเพ็ญสมณวิปัสสนา (ปิ่น มุทุกันต์. 2508 : 413) เพราะหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักการทำงานของพระพุทธเจ้าอันนับว่าเป็นนักทำงานชั้นยอดของโลก ในความรู้สึกของคนทั่วไปแล้วมักจะวางหลักต่างๆไว้นอกตัว แต่วิธีของพระพุทธองค์นี้ทรงสอนให้ตั้งที่ในใจของตนเองก่อน ตั้งให้ถึงตัวจริงๆจะทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างให้เริ่มจากตนเองก่อน (ปิ่น มุทุกันต์. 2502 :44 อ้างอิงจาก ธีรวุฒิ นิลเพชร.2546)

สำหรับอิทธิบาท 4 นั้น ได้มีผู้ศึกษาไว้หลายคน เช่น สันติชัย หนูทอง. (2546) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคัมที่มีผลต่อการทำงานของตำรวจสายตรวจ พบว่า อิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับการทำงานของตำรวจสายตรวจที่ระดับ .01 ( $r = .56$ ) เช่นเดียวกับ ธีรวุฒิ นิลเพชร. (2546) ที่ศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของตำรวจอาชีวศึกษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ

พบว่า อิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับการทำงานของตำรวจอาชญาที่ระดับ .01 ( $r = .40$ )

อาจสรุปได้ว่า อิทธิบาท 4 อันได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในทุกๆกิจกรรมและเป็นหลักธรรมที่มีความเกี่ยวพันกัน ดังนั้นการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะประสบความสำเร็จในการทำงานด้วยคุณภาพที่ดีหรือบรรลุจุดมุ่งหมาย จึงควรได้รับการปลูกฝังหรือพัฒนาอิทธิบาท 4 ให้เกิดเป็นองค์ธรรมเด่นขึ้นมาสักด้านหนึ่งหรือหลายด้านที่ตรงตามลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล องค์ธรรมที่เด่นจะปลูกเร้าองค์ธรรมด้านอื่นให้เกิดขึ้น และทำให้ตำรวจบรรลุจุดมุ่งหมายของงานอย่างมีคุณภาพ โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดอิทธิบาท 4 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากแบบวัดอิทธิบาท 4 ของสันติชัย หนูทอง. (2545) ที่สร้างแบบวัดเกี่ยวกับปริมาณความรู้สึของผู้ตอบที่มีต่อลักษณะการทำงานที่ประสบในชีวิตประจำวันที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมย่อย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา ที่พัฒนาจากแบบวัด “คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน” ที่สร้างโดยจารุพร แสงเป่า และคนอื่นๆ. (2539) ซึ่งต่อมา กนิษฐา ตัณฑพันธ์. (2541) ได้นำแบบวัดนี้มาศึกษาลักษณะทางจิตสังคม และลักษณะทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำให้การพยาบาลตามบทบาทเชิงวิชาชีพ ซึ่งแบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 15 ข้อแต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น เกณฑ์การให้คะแนนข้อความในแบบวัดคุณลักษณะอิทธิบาท 4 ทั้ง 4 ด้าน เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด โดยให้คะแนน 5,4,3,2,1 ตามลำดับจากจริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย โดยพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15-75 คะแนน ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดมีค่าเท่ากับ .92 หากผู้ตอบให้คะแนนรวมสูง จะมีลักษณะอิทธิบาท 4 มากกว่าผู้ตอบที่ให้คะแนนจากแบบวัดเดียวกันต่ำ

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท 4 จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีอิทธิบาท 4 สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงานสูงด้วย ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงคาดว่า ตำรวจคอมมานโดที่มีอิทธิบาท 4 สูง น่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงความสัมพันธ์เปรียบเทียบ โดยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำรวจคอมมานโด สังกัดแผนก 5 กองกำกับการ 2 กองปราบปราม จากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานตามที่ได้ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มประชากร

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตำรวจคอมมานโดชั้นประทวน ตั้งแต่ยศพลตำรวจ ถึง ดาบตำรวจ สังกัดแผนก 5 กองกำกับการ 2 กองปราบปราม ทั้งหมด 403 นาย

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตำรวจคอมมานโดชั้นประทวน ตั้งแต่ยศพลตำรวจ ถึง ดาบตำรวจ สังกัดแผนก 5 กองกำกับการ 2 กองปราบปราม ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ทั้งหมด 340 นาย

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีจำนวน 8 ฉบับ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบวัดประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ โดยเนื้อหาวัดการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจคอมมานโด โดยการปฏิบัติงานให้ตรงกับอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ในพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ



กรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 ได้อย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ละเอียดรอบคอบ โดยสามารถปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่คับขัน สามารถปฏิบัติงาน สำเร็จตามเป้าหมายทันกับเวลาในสถานการณ์ที่บีบบังคับให้รับปฏิบัติ ผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ละเอียดรอบคอบ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและสามารถในการ ปฏิบัติงานได้คุ้มกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ในภารกิจดังต่อไปนี้ หน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ภายในโดยทำหน้าที่เป็นกองกำลังจู่โจมเคลื่อนที่เร็วเข้าระงับเหตุฉุกเฉินต่างๆรวมทั้งการเข้าปราบปรามผู้ก่อการร้ายการชิงตัวประกันการก่อวินาศกรรมการควบคุมฝูงชน การอารักขาบุคคล สำคัญและการเข้าตรวจค้นจับกุมผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ต่างๆทั่วประเทศ โดยการปฏิบัติงานให้ตรงกับ อำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ตามกฎหมาย มีความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่คับขัน สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ทันกับเวลาในสถานการณ์ที่บีบบังคับให้รับปฏิบัติ ผลงานมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ละเอียดรอบคอบ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และสามารถในการปฏิบัติงานได้คุ้มกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งเป็นแบบวัดที่มีลักษณะเป็นมาตร ประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย เกณฑ์การให้คะแนน ข้อคำถามแต่ละข้อ จะมีคำตอบ 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยในข้อคำถามเชิงบวก ถ้าตอบ "จริงที่สุด" จะได้ 6 คะแนน และลดมาตามลำดับจนถึง "ไม่จริงเลย" จะได้ 1 คะแนน ถ้าเป็นข้อ คำถามในเชิงลบจะได้คะแนนตรงข้ามกัน คือ ถ้าตอบ "จริงที่สุด" จะได้ 1 คะแนน และเพิ่มขึ้น ตามลำดับจนถึง "ไม่จริงเลย" จะได้ 6 คะแนน จำนวน 12 ข้อ เมื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .52 - .69 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .75

### ตัวอย่าง

- (0) ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานการเข้าระงับเหตุร้ายได้ตรงกับอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ตาม  
กฎหมาย

\_\_\_\_\_

จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

2. แบบวัดเจตคติต่อการทำงานของตำรวจคอมมานโด เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตามนิยามปฏิบัติการ โดยวัด ความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบของการทำงานของตำรวจคอมมานโด และความพร้อมของตำรวจคอมมานโดที่จะกระทำ พฤติกรรมนั้นๆให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง เกณฑ์การให้คะแนน ข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบ 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยในข้อคำถามเชิงบวก ถ้าตอบ "จริงที่สุด" จะได้ 6 คะแนน และลดมาตามลำดับจนถึง "ไม่จริงเลย" จะได้ 1 คะแนน ถ้าเป็นข้อคำถามในเชิงลบจะได้คะแนนตรงข้ามกัน คือ ถ้าตอบ "จริงที่สุด" จะได้ 1 คะแนน และเพิ่มขึ้นตามลำดับจนถึง "ไม่จริงเลย" จะได้ 6 คะแนน จำนวน 12 ข้อ เมื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .27 - .73 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .65

### ตัวอย่าง

(0) ข้าพเจ้าพอใจกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำรวจคอมมานโด

\_\_\_\_\_

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

3. แบบวัดเกี่ยวกับอิทธิบาท 4 เป็นแบบวัดที่เกี่ยวกับปริมาณความรู้สึกรู้สึกของผู้ตอบที่มีลักษณะการทำงานที่ประสบในชีวิตประจำวันที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมย่อย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขจากแบบสอบถามของ ร.ต.อ.สันติชัย หนูทอง ซึ่งแบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตั้งแต่ จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย เกณฑ์การให้คะแนน ข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบ 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยในข้อคำถามเชิงบวก ถ้าตอบ "จริงที่สุด" จะได้ 6 คะแนน และลดมาตามลำดับจนถึง "ไม่จริงเลย" จะได้ 1 คะแนน ถ้าเป็นข้อคำถามในเชิงลบจะได้คะแนนตรงข้ามกัน คือ ถ้าตอบ "จริงที่สุด" จะได้ 1 คะแนน และเพิ่มขึ้นตามลำดับจนถึง "ไม่จริงเลย" จะได้ 6 คะแนน จำนวน 15 ข้อ เมื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .31 - .80 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .70

### ตัวอย่าง

(1) เมื่อทำงานที่ยากลำบากได้สำเร็จ ข้าพเจ้าจะมีความภูมิใจมาก

\_\_\_\_\_

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

4. แบบวัดการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถคอมมานโด เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตามนิยามปฏิบัติการ โดยวัดจากการที่ตำรวจคอมมานโด มีความสนใจ เห็นประโยชน์และ ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการ การศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย แผนงานและโครงการของงานในหน่วยงานที่ ปฏิบัติงานอยู่ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การทำงานกับผู้ร่วมงาน หรือการสมัครเข้า ศึกษาหรืออบรมในหลักสูตร อาจใช้เวลาในการศึกษาในเวลาหรือนอกเวลาการทำงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานและเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของตำรวจคอมมานโด โดยมี ลักษณะเป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” และ “ไม่จริงเลย” มีลักษณะมาตราประเมิน 6 หน่วย ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยในข้อคำถามเชิงบวก ถ้าตอบ “จริงที่สุด” จะได้ 6 คะแนน และลดมาตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” จะได้ 1 คะแนน ถ้าเป็นข้อคำถามในเชิงลบจะ ได้คะแนนตรงข้ามกัน คือ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” จะได้ 1 คะแนน และเพิ่มขึ้นตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” จะได้ 6 คะแนน จำนวน 10 ข้อ เมื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง พบว่า มีค่าอำนาจ จำแนกอยู่ระหว่าง .22 - .86 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .77

#### ตัวอย่าง

(0) เมื่อมีเวลาว่างหลังจากปฏิบัติงาน ข้าพเจ้ามักศึกษาวิธีการเข้าช่วยเหลือตัวประกันอย่าง ปลอดภัยจากสื่อต่างๆ เช่น วีดิทัศน์ อินเทอร์เน็ต

\_\_\_\_\_

จริงที่สุด    จริง    ค่อนข้างจริง    ค่อนข้างไม่จริง    ไม่จริง    ไม่จริงเลย

5. แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่นำมาจาก อิศรียา สดมณี. (2546) ที่สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยวัดเกี่ยวกับความปรารถนาที่ จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดีทั้งในด้านการแข่งขันและการทำงานด้วยมาตรฐานอัน ดีเลิศ พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆที่มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวล เมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลว มีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Close-ended response question) โดยให้คะแนนรวมแบบ Rating Scale ของ Likert จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัด 5 ระดับ ประกอบด้วย “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “เห็นด้วย” “ไม่แน่ใจ” “ไม่เห็นด้วย” “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อ มีคำตอบ 5 ตัวเลือก ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้เพียง ตัวเลือกเดียว ในข้อคำถามเชิงบวก ถ้าตอบ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จะได้ 5 คะแนน และลดมา

ตามลำดับจนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จะได้ 1 คะแนน ถ้าเป็นข้อคำถามในเชิงลบจะได้คะแนนตรงข้ามกัน คือ ถ้าตอบ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จะได้ 1 คะแนน และเพิ่มขึ้นตามลำดับจนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จะได้ 5 คะแนน จำนวน 10 ข้อ เมื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .20 - .70 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .67

### ตัวอย่าง

(0) เป้าหมายในการทำงานของข้าพเจ้าคือต้องทำงานให้สำเร็จอย่างดีเยี่ยม

เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
-----------------------	----------	----------	-----------------	--------------------------

6. แบบวัดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นแบบวัดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่นำมาจาก พิทยา สุทธิธรรม. (2546) โดยปริมาณการรายงานของตำรวจคอมมานโดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาใน 3 ด้านได้แก่ การสนับสนุนทางอารมณ์เช่น การได้รับความสนิทสนมคุ้นเคยหรือยืนยันความมั่นใจ การสนับสนุนที่ชัดเจนเช่น การให้ความช่วยเหลือหรือให้บริหารโดยตรงจัดหาสิ่งต่างๆให้ตามที่ต้องการและสนับสนุนด้านข่าวหรือข้อมูลใช้ชื่อแบบวัดความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แบบวัดนี้มีข้อคำถาม 10 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนน ข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบ 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยในข้อคำถามเชิงบวกถ้าตอบ "จริงที่สุด" จะได้ 6 คะแนน และลดมาตามลำดับจนถึง "ไม่จริงเลย" จะได้ 1 คะแนน ถ้าเป็นข้อคำถามในเชิงลบจะได้คะแนนตรงข้ามกัน คือ ถ้าตอบ "จริงที่สุด" จะได้ 1 คะแนน และเพิ่มขึ้นตามลำดับจนถึง "ไม่จริงเลย" จะได้ 6 คะแนน จำนวน 10 ข้อ เมื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .53 - .86 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .78

### ตัวอย่าง

(0) ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อข้าพเจ้ามีปัญหา

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

7. แบบวัดบรรยากาศองค์การ เป็นแบบวัดบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงาน โดยใช้แบบวัดบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของ อิศรียา สดมณี. (2546) ซึ่งถามเกี่ยวกับลักษณะของสิ่งแวดล้อมของงานที่ตำรวจคอมมานโดอยู่ในสภาพแวดล้อมดังกล่าว โดยจำแนกออกเป็น 8 มิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์กร มิติความท้าทายและความรับผิดชอบส่วนบุคคล มิติความอบอุ่นและสนับสนุน มิติการให้รางวัลและการลงโทษ มิติแห่งความขัดแย้ง และการยินยอมให้มีการขัดแย้ง มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความหมาย มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กรและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และมิติความเสี่ยงภัยและการได้รับการเสี่ยงภัย โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Close-ended response question) แบบ Linkert scale จำนวน 43 ข้อ แบบสอบถามตอนนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Litwin และ Stringer. (1968) โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ สุนทร ตริอำนาจ. (2541) ประกอบด้วยบรรยากาศทั้ง 8 มิติ โดยการแบ่ง Scale ออกเป็น 6 ระดับ ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยในข้อคำถามเชิงบวก ถ้าตอบ "จริงที่สุด" จะได้ 6 คะแนน และลดมาตามลำดับจนถึง "ไม่จริงเลย" จะได้ 1 คะแนน ถ้าเป็นข้อคำถามในเชิงลบจะได้คะแนนตรงข้ามกัน คือ ถ้าตอบ "จริงที่สุด" จะได้ 1 คะแนน และเพิ่มขึ้นตามลำดับจนถึง "ไม่จริงเลย" จะได้ 6 คะแนน จำนวน 43 ข้อ เมื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .20 - .63 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .74

### ตัวอย่าง

(0) ในหน่วยงานของข้าพเจ้า มีความขัดแย้งกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

\_\_\_\_\_

จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

8. แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งผู้วิจัยนำแบบวัดของ นีออน พิณประดิษฐ์. (2546) โดยถามเกี่ยวกับปริมาณการรายงานถึงความเชื่อที่ตนสามารถทำให้เกิดผลดีหรือผลเสียแก่ตนเองและผู้อื่น การได้มาซึ่งสิ่งที่ตนปรารถนา หรือ สูญเสียประโยชน์ที่เกิดจากการกระทำของตน โดยพัฒนาจากแบบวัดของ จินตนา บิลมาศ และคณะ. (2529) มีจำนวน 15 ข้อ มีลักษณะประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่จริงที่สุดจนถึงไม่จริงเลย ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยในข้อคำถามเชิงบวก ถ้าตอบ "จริงที่สุด" จะได้ 6 คะแนน และลดมาตามลำดับจนถึง "ไม่จริงเลย" จะ

ได้ 1 คะแนน ถ้าเป็นข้อคำถามในเชิงลบจะได้คะแนนตรงข้ามกัน คือ ถ้าตอบ "จริงที่สุด" จะได้ 1 คะแนน และเพิ่มขึ้นตามลำดับจนถึง "ไม่จริงเลย" จะได้ 6 คะแนน จำนวน 15 ข้อ เมื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .21 - .80 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .75

### ตัวอย่าง

(0) ความสำเร็จในการทำงานของข้าพเจ้าเกิดจากโชคชะตา

\_\_\_\_\_

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

### การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดทั้งที่สร้างขึ้นเอง นำเครื่องมือวัดมาจากผู้อื่นและปรับปรุงมาจากผู้อื่น โดยทำการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัด (Validity) ผู้วิจัยได้ทำการหาความเที่ยงตรงโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้และความเข้าใจอย่างดีในเนื้อหาที่ต้องกรวัด 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดแต่ละฉบับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่หรือปรับปรุงใหม่ว่ามีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการและภาษาสำนวนของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

2. การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) การหาค่าอำนาจจำแนกในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดไปใช้กลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมกับคะแนนรายข้อ แล้วจึงเลือกข้อที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือได้ทางสถิติมาใช้เป็นแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

3. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัด ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะแล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach (บุญเรือง ขจรศิลป์. 2533 : 183 )

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้บังคับการกองปราบปรามเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้นำแบบสอบถามและแบบวัดไปแจกกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและขอรับแบบสอบถามคืนทันที
3. เมื่อได้รับแบบวัดและแบบสอบถามคืนแล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

## การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สถิติขั้นพื้นฐานเพื่อศึกษาลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างได้แก่การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความแปรปรวน 2 ทาง (Two-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 - 4
3. วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม" โดยมีจุดประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมตัวใด สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดได้ โดยตัวแปรที่ศึกษาแบ่งออกเป็นปัจจัยทางจิต มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน เจตคติต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อิทธิบาท 4 ปัจจัยทางสังคม มี 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศองค์การ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

ในบทนี้จะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแบ่งออกเป็นสองส่วนคือ ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม ทั้งหมด 340 นาย ซึ่งเป็นเพศชายและระดับชั้นประทวนทั้งสิ้น

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มประชากร
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
R <sup>2</sup>	แทน	ค่าอำนาจในการทำนาย
a	แทน	ค่าคงที่
b	แทน	ความชัน หรือ สัมประสิทธิ์ถดถอย
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน



## ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

**ตาราง 1** แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน เจตคติต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศองค์การ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถกับประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจคอมพิวเตอร์ (N=340)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	พิสัย
ความเชื่ออำนาจในตน	66.81	9.89	38 - 90
เจตคติต่อการทำงาน	48.22	7.79	22 - 97
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	46.55	5.52	36 - 71
อิทธิบาท 4	73.14	15.04	34 - 146
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	35.12	9.73	9 - 54
บรรยากาศองค์การ	154.04	22.11	120 - 231
การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	39.77	4.06	27 - 46
ประสิทธิภาพการทำงาน	57.12	8.87	34 - 72

จากตาราง 1 พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 66.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.89 เจตคติต่อการทำงานของตำรวจคอมพิวเตอร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.79 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.52 อิทธิบาท 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 73.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 15.04 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 35.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.73 บรรยากาศองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 154.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 22.11 การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 39.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.67 และประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจคอมพิวเตอร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 57.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.67

ตาราง 2 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางจิต ปัจจัยทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1	.42*	.41*	.23*	.49*	.46*	.53*	.14*
2		1	.26*	.24*	.26*	.34*	.45*	.19*
3			1	.28*	.30*	.15*	.55*	.21*
4				1	.16*	.33*	.34*	.32*
5					1	.56*	.17*	.52*
6						1	.19*	.58*
7							1	.20*
8								1

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. ความเชื่ออำนาจในตน
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
4. เจตคติต่อการทำงาน
5. อิทธิบาท 4
6. การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
7. บรรยากาศองค์การ
8. ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยทางจิต (ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อการทำงาน อิทธิบาท 4 และ ปัจจัยทางสังคม (การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ บรรยากาศองค์การ) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถกับ

ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดมีความสัมพันธ์กันสูงมากที่สุด ( $r = .58$ ) รองลงมาคือ อิทธิบาท 4 กับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด ( $r = .52$ )

เมื่อพิจารณาในกลุ่มตัวทำนายที่ศึกษา พบว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงคือ อิทธิบาท 4 กับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีความสัมพันธ์กันสูงมาก ( $r = .56$ ) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับบรรยากาศองค์การ ( $r = .55$ )

**ตาราง 3** แสดงจำนวนและร้อยละของระดับความเชื่ออำนาจในตน เจตคติต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศองค์การ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถกับประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจคอมมานโด (N=340)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ความเชื่ออำนาจในตน		
สูง	193	56.50
ต่ำ	148	43.50
รวม	340	100.00
เจตคติต่อการทำงาน		
สูง	143	42.10
ต่ำ	197	57.90
รวม	340	100.00
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		
สูง	161	47.40
ต่ำ	179	52.60
รวม	340	100.00
อิทธิบาท 4		
สูง	160	47.10
ต่ำ	180	52.90
รวม	340	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา		
สูง	190	55.90
ต่ำ	150	44.10
รวม	340	100.00
บรรยากาศองค์การ		
สูง	122	35.90
ต่ำ	218	64.10
รวม	340	100.00
การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ		
สูง	185	54.40
ต่ำ	155	45.60
รวม	340	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ตำรวจส่วนใหญ่มีความเชื่ออำนาจในตน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับสูง คือ มีจำนวน 192 , 190 และ 185 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 , 55.90 และ 54.4 ตามลำดับ และพบว่า ส่วนใหญ่มีเจตคติต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อิทธิบาท 4 และบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับต่ำ จำนวน 197 , 179 , 180 และ 218 คน คิดเป็นร้อยละ 57.70 , 52.60 , 52.90 และ 64.10 ตามลำดับ

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ได้แบ่งตามวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง เพื่อทดสอบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระทีละสองตัว และส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวพยากรณ์ที่สำคัญในกลุ่มประชากร ดังนั้น การรายงานผลการวิเคราะห์จะเสนอตามลำดับ คือ จะเสนอในส่วนของการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางก่อน ตามด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

### การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง

สำหรับการศึกษาในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ตัวแปรอิสระพร้อมกันที่ละสองตัว ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อ 1,2,3 และ 4 แบ่งเป็น 4 รูปแบบ คือ **รูปแบบที่หนึ่ง** โดยใช้ตัวแปรอิสระพร้อมกันที่ละสองตัว คือ ความเชื่ออำนาจในตนและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา **รูปแบบที่สอง** โดยใช้ตัวแปรอิสระพร้อมกันที่ละสองตัว คือ เจตคติต่อการทำงานและบรรยากาศองค์การ **รูปแบบที่สาม** โดยใช้ตัวแปรอิสระพร้อมกันที่ละสองตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ **รูปแบบที่สี่** โดยใช้ตัวแปรอิสระพร้อมกันที่ละสองตัว คือ อิทธิบาท 4 และบรรยากาศองค์การ ทั้ง 4 รูปแบบใช้ตัวแปรเดียวกันคือ ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด โดยมีตัวแปรละสองระดับ การเสนอผลการวิเคราะห์จะเรียงลำดับ ดังต่อไปนี้

#### รูปแบบที่หนึ่ง ความเชื่ออำนาจในตนและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเพื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวคือ ความเชื่ออำนาจในตนและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งตัวแปรออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำ มีตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด ซึ่งการวิเคราะห์ผลแสดงไว้ในตาราง 4

**ตาราง 4** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด โดยพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (N=340 คน)

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
ความเชื่ออำนาจในตน (ก)	1	1650.18	26.34***
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (ข)	1	1468.01	23.43***
ก x ข	1	123.88	1.97
ส่วนที่เหลือ	336	62.63	

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ.05 \*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ.01 \*\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ.001

จากตาราง 4 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวคือ ความเชื่ออำนาจในตนและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยมีประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดเป็นตัวแปรตาม ปรากฏว่า คะแนนประสิทธิภาพ

การทำงานของตำรวจคอมมานโด ไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดแปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่างกัน พบว่าตำรวจคอมมานโดที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 58.72 และ 54.10) นอกจากนี้ยังพบว่าคะแนนประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดแปรปรวนไปตามการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มตำรวจคอมมานโดที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาต่างกัน พบว่าตำรวจคอมมานโดที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูงเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 58.57 และ 54.23)

สรุปได้ว่า (1) คะแนนประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด ไม่ได้แปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (2) ตำรวจคอมมานโดที่มีความเชื่ออำนาจในตนหรือการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูงเป็นตำรวจคอมมานโดที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดในกลุ่มตรงข้าม

### **รูปแบบที่สอง เจตคติต่อการทำงานและบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด**

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเพื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวคือ เจตคติต่อการทำงานและบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งตัวแปรออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำ มีตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด ซึ่งการวิเคราะห์ผลแสดงไว้ในตาราง 5

ตาราง 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ของประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด โดยพิจารณาตามเจตคติต่อการทำงานและบรรยากาศองค์การ (N=340 คน)

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
เจตคติต่อการทำงาน (ก)	1	4985.47	84.75***
บรรยากาศองค์การ (ข)	1	6.14	0.10
ก x ข	1	45.21	0.76
ส่วนที่เหลือ	336	58.82	

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ.05 \*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ.01 \*\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ.001

จากตาราง 5 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวคือ เจตคติต่อการทำงานและบรรยากาศองค์การ โดยมีประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดเป็นตัวแปรตาม ปรากฏว่า คะแนนประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการทำงานและบรรยากาศองค์การ

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มที่มีเจตคติต่อการทำงานแตกต่างกัน พบว่าตำรวจคอมมานโดที่มีเจตคติต่อการทำงานสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีเจตคติต่อการทำงานต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 61.87 และ 53.81) นอกจากนี้ยังพบว่าคะแนนประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดไม่ได้แปรปรวนไปตามบรรยากาศองค์การ

สรุปได้ว่า (1) คะแนนประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด ไม่ได้แปรปรวนไปตามความเจตคติต่อการทำงานและบรรยากาศองค์การ (2) ตำรวจคอมมานโดที่มีเจตคติต่อการทำงานสูงเป็นตำรวจคอมมานโดที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดในกลุ่มตรงข้าม

### รูปแบบที่สาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเพื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โดยแบ่งตัวแปรออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำ มีตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด ซึ่งการวิเคราะห์ผลแสดงไว้ในตาราง 6

**ตาราง 6** การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (N=340 คน)

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ก)	1	77.02	1.55
การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (ข)	1	8024.54	162.22***
ก x ข	1	256.95	5.19*
ส่วนที่เหลือ	336	49.46	

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ.05 \*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ.01 \*\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ.001

จากตาราง 5 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โดยมีประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดเป็นตัวแปรตาม ปรากฏว่า คะแนนประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแปร พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดไม่แปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดแปรปรวนไปตามการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มตำรวจคอมมานโดที่มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถต่างกัน พบว่าตำรวจคอมมานโดที่มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถสูงเป็น



ผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 61.53 และ 51.54)

**ตาราง 7** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	รหัส	จำนวนคน	เฉลี่ย	(12)	(11)	(21)
สูง	สูง	(22)	104	62.91	2.77	10.97*	11.77*
ต่ำ	สูง	(12)	81	60.14	-	8.20*	9.00*
ต่ำ	ต่ำ	(11)	98	51.94	-	-	0.80
สูง	ต่ำ	(21)	57	51.14	-	-	-

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ.05

จากตาราง 7 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในกลุ่มตำรวจคอมมานโดที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ตำรวจคอมมานโดที่มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำและ ตำรวจคอมมานโดที่มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถต่ำ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน นอกจากนี้ในกลุ่มตำรวจคอมมานโดที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกัน ตำรวจคอมมานโดที่มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำและ ในกลุ่มตำรวจคอมมานโดที่มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถสูง และตำรวจคอมมานโดที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำ มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถต่ำแต่ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำด้วย

สรุปได้ว่า (1) คะแนนประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจคอมมานโดแปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (2) ตำรวจคอมมานโดที่มี

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถสูงเป็นตำรวจคอมมานโดที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำและมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถต่ำ

#### รูปแบบที่สี่ อธิธิบาท 4 และบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงาน ของตำรวจคอมมานโด

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเพื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวคือ อธิธิบาท 4 และบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งตัวแปรออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำ มีตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด ซึ่งการวิเคราะห์ผลแสดงไว้ในตาราง 8

**ตาราง 8** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด โดยพิจารณาตามอธิธิบาท 4 และบรรยากาศองค์การ (N=340 คน)

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
อธิธิบาท 4 (ก)	1	6597.23	
118.79***			
บรรยากาศองค์การ (ข)	1	0.05	0.00
ก x ข	1	91.72	1.65
ส่วนที่เหลือ	336	55.53	

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ.05 \*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ.01 \*\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ.001

จากตาราง 8 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวคือ อธิธิบาท 4 และบรรยากาศองค์การ โดยมีประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดเป็นตัวแปรตาม ปรากฏว่า คะแนนประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด ไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างอธิธิบาท 4 และบรรยากาศองค์การ

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดแปรปรวนไปตามอธิธิบาท 4 โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มตำรวจคอมมานโดที่มีอธิธิบาท 4 ต่างกัน พบว่าตำรวจคอมมานโดที่มีอธิธิบาท 4 สูงเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงาน

สูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 61.94 และ 52.70) และพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดไม่ได้แปรปรวนไปตามบรรยากาศองค์การ

สรุปได้ว่า (1) คะแนนประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดไม่ได้แปรปรวนไปตามอิทธิบาท 4 และบรรยากาศองค์การ (2) ตำรวจความมานโดที่มีอิทธิบาท 4 สูง เป็นตำรวจคอมมานโดที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ

### **การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ**

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมตัวใดที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพของการทำงานของตำรวจคอมมานโด โดยรวมตัวแปรอิสระหลายตัวไว้ในสมการถดถอยเพื่อทำนายตัวแปรเดียว ทำให้ทราบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน อิทธิบาท 4 บรรยากาศองค์การและการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โดยมีตัวแปรตามคือ ทำนายประสิทธิภาพของการทำงานของตำรวจคอมมานโด ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 9 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 9 ร้อยละการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด (N=340)

จำนวนคน	ตัวทำนาย	R <sup>2</sup>	F	b	Beta	t	a	SE
	ต		า	ม	ลั	า	ด้	บ
	ความสำคัญ							
340	6, 3, 4, 5	.50	84.70*	.73, .20, .23, .13	.34, .23, .21, .22	7.06*, 5.61*, 5.02*, 4.68*		-.31

3.50

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- |                       |                                 |                                 |                      |
|-----------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------|
| 1. ความเชื่ออำนาจในตน | 2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์          | 3. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา | 4. เจตคติต่อการทำงาน |
| 5. อิทธิบาท 4         | 6. การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ | 7. บรรยากาศองค์การ              |                      |

จากตาราง 9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวทำนายทั้ง 7 ตัว สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดได้ 50.3% โดยมีตัวทำนายเรียงลำดับดังนี้ ตัวทำนายตัวแรกคือ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (beta เท่ากับ .34) ตัวทำนายตัวที่สองคือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (beta เท่ากับ .23) ตัวทำนายตัวที่สามคือ เจตคติต่อการทำงาน (beta เท่ากับ .21) และตัวทำนายตัวที่ 4 คือ อิทธิบาท 4 (beta เท่ากับ .22) ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ในบทที่ผ่านมาได้เสนอการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการให้ตำรวจคอมพิวเตอร์ กองปราบปราม จำนวน 340 นาย ตอบแบบสอบถามเพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) ปัจจัยทางจิต ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน เจตคติต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมพิวเตอร์ อิทธิบาท 4 และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศองค์การ และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ส่วนตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ของตำรวจคอมพิวเตอร์ กองปราบปราม โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ เพื่อจะได้ ทราบว่าผลการวิจัยครั้งนี้ได้สนับสนุนตามความคาดหมายที่ผู้วิจัยตั้งไว้มากน้อยเพียงใด ซึ่งจะนำเสนอ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐาน

จากการประมวลทฤษฎีและผลงานวิจัยต่าง ๆ ทำให้ได้ข้อสรุปที่สามารถนำมาใช้เป็นรากฐาน ในการตั้งสมมติฐานได้ 5 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**การสรุปและอภิปรายผลสมมติฐานที่ 1** ซึ่งกล่าวว่า "ตำรวจคอมพิวเตอร์ที่มีความเชื่อ อำนาจในตนสูงและได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจ คอมพิวเตอร์ที่อยู่ในกลุ่มตรงข้าม" สมมติฐานนี้ได้คาดหมายถึง ลักษณะทางจิตสังคม 2 ลักษณะ คือ ความเชื่ออำนาจในตนและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ร่วมกันส่งผลต่อมีประสิทธิภาพ การทำงานของตำรวจคอมพิวเตอร์ กองปราบปราม ในปริมาณที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งใน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้นำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงไว้ในตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมพิวเตอร์ กอง ปราบปรามไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการได้รับการ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

**สมมติฐานที่ 1 จึงไม่ได้รับการสนับสนุน**

แต่อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม ที่ละตัวแปร พบว่า ตำรวจคอมมานโดที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ สันติชัย หนูทอง. (2545) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อการทำงานของตำรวจสายตรวจที่ยึดหลักอุดมคติตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนเองสัมพันธ์กับการทำงานที่ยึดหลักอุดมคติตำรวจ ผลการวิจัยที่พบเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า การตระหนักว่าผลสำเร็จหรือการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ล้วนเกิดจากการกระทำหรือการปฏิบัติภารกิจของตำรวจคอมมานโดเองทั้งสิ้น และ ตำรวจคอมมานโดที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ พิทยา สุทธิธรรม. (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ถึง 9 พบว่า ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูง มีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาต่ำ ซึ่งผลการวิจัยที่พบเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาส่วนสำคัญหรือผลักดันให้ตำรวจคอมมานโดทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ทางหน่วยต้นสังกัดหรือผู้บังคับบัญชาจึงควรให้การสนับสนุนแก่ตำรวจคอมมานโดที่มีผลการปฏิบัติงานดีอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

**การสรุปและอภิปรายสมมติฐานที่ 2** ซึ่งกล่าวว่า "ตำรวจคอมมานโดที่มีเจตคติต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโดสูงและมีบรรยากาศในองค์กรสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่อยู่ในกลุ่มตรงข้าม" สมมติฐานนี้ได้คาดหมายถึง ลักษณะทางจิตสังคม 2 ลักษณะ คือ เจตคติต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโดและบรรยากาศในองค์กร ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม ในปริมาณที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้นำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงไว้ในตารางที่ 5 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปรามไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโดและบรรยากาศในองค์กร

### **สมมติฐานที่ 2 จึงไม่ได้รับการสนับสนุน**

แต่อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม ที่ละตัวแปร พบว่า ตำรวจคอมมานโดที่มีเจตคติต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโดสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีเจตคติต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโดต่ำ

ซึ่งตำรวจคอมมานโดที่มีเจตคติต่อการทำงานสูง จะทำงานหรือปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ความสามารถเนื่องจากเห็นคุณค่าของงานและมีความพึงพอใจในงานจึงส่งผลประสิทธิภาพการทำงานที่ดีตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ อิศรียา สดมณี.(2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย และ พิทยา สุทธิธรรม.(2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ถึง 9 พบว่า ทศนคติหรือเจตคติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

**การสรุปและอภิปรายสมมติฐานที่ 3** ซึ่งกล่าวว่า "ตำรวจคอมมานโดที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่อยู่ในกลุ่มตรงข้าม" สมมติฐานนี้ได้คาดหมายถึง ลักษณะทางจิตสังคม 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ร่วมกันส่งผลต่อมีประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม ในปริมาณที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้นำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงไว้ในตารางที่ 6 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปรามแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถสูง และจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ในกลุ่มตำรวจคอมมานโดที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกัน ตำรวจคอมมานโดที่มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถต่ำ ในกลุ่มตำรวจคอมมานโดที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำด้วยกัน ตำรวจคอมมานโดที่มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถต่ำ

### **สมมติฐานที่ 3 จึงได้รับการสนับสนุน**

แต่อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม ทีละตัวแปร พบว่า ตำรวจคอมมานโดที่มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ การได้รับการอบรม การอ่านหนังสือ ล้วนแต่เป็นประโยชน์ที่สามารถนำมาใช้พัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ เช่นเดียวกัน ตำรวจคอมมานโดที่มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น ย่อมสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติภารกิจได้มากกว่าตำรวจคอมมานโดที่ไม่ได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถหรือได้รับการพัฒนาน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ผณิตพันธุ์ โต

จันทร. (2544) ศึกษาเรื่องการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการ 1

กองตำรวจสันติบาล 2 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ตำรวจคอมมานโดได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนโดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการำทำงาน เช่น การส่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับการสูงขึ้น เป็นต้น

**การสรุปและอภิปรายสมมติฐานที่ 4** ซึ่งกล่าวว่า "ตำรวจคอมมานโดที่มีอิทธิบาท 4 สูง และมีบรรยากาศในองค์การสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่อยู่ในกลุ่มตรงข้าม" สมมติฐานนี้ได้คาดหมายถึง ลักษณะทางจิตสังคม 2 ลักษณะ คือ อิทธิบาท 4 และบรรยากาศในองค์การ ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม ในปริมาณที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้นำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงไว้ในตารางที่ 7 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปรามไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท 4 และบรรยากาศในองค์การ

#### **สมมติฐานที่ 4 จึงไม่ได้รับการสนับสนุน**

แต่อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม ทีละตัวแปร พบว่า ตำรวจคอมมานโดที่มีอิทธิบาท 4 สูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องจากทำงานจากภารกิจของตำรวจคอมมานโดนั้นมีความเสี่ยงสูง เป็นงานที่ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นเป็นสำคัญ และเป็นงานที่ต้องการความสำเร็จและความสมบูรณ์แบบในการดำเนินการ เช่น การอารักษานุคคลสำคัญ การชิงตัวประกัน การควบคุมฝูงชน เป็นต้น ซึ่งงานเหล่านั้นล้วนต้องมีใจรัก มีความพอใจในการปฏิบัติงาน มีความอดทนเพียรพยายาม มีความตั้งใจเอาใจใส่ทุกขั้นตอน และ ต้องมีการวางแผน แก้ไขและสามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ตลอดเวลา ดังนั้น การปฏิบัติภารกิจของตำรวจคอมมานโดจำเป็นต้องมีอิทธิบาท 4 ดังธรรมบรรยายของท่านพุทธทาสภิกขุ. (2529) เรื่องธรรมทำให้การทำงานประสบความสำเร็จว่า และ ธรรมทำให้งานกลายเป็นของสนุก ว่า อิทธิบาท 4 เป็นธรรมที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน การจะทำงานให้สนุก บุคคลต้องทำงานเพื่อประโยชน์แก่งาน ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน ทำงานโดยพยายามทำจิตให้ว่างจากกิเลส จะทำให้มีสมาธิตั้งเดียวในงาน สามารถใช้สติปัญญาได้เต็มที่ เป็นเหตุให้ทำงานได้ผลดีเกินความคาดหมายได้



ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อการทำงานของ  
ตำรวจสายตรวจที่ยึดหลักอุดมคติตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 และ ธีรภูมิ นิลเพชร.  
(2546) ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของตำรวจอาชีวศึกษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ พบว่า อิทธิ  
บาท 4 มีความสัมพันธ์กับการทำงานของตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**การสรุปและอภิปรายสมมติฐานที่ 5** ซึ่งกล่าวว่า "ปัจจัยทางสังคมตัวแปรอันประกอบด้วย  
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และปัจจัยทางจิตอัน  
ประกอบด้วย ความเชื่ออำนาจในตน เจตคติต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโด แรงจูงใจใฝ่  
สัมฤทธิ์ และอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดได้"  
สมมติฐานนี้คาดหมายถึง อำนาจของตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าวมาในการทำนายประสิทธิภาพการ  
ทำงานของตำรวจคอมมานโด

ในการตรวจสอบสมมติฐานนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยตัวแปรพยากรณ์ที่มี  
ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดมากที่สุด จะได้รับคัดเลือกเข้าสู่  
สมการการทำนายในอันดับที่หนึ่ง และตัวแปรทำนายที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน  
ของตำรวจคอมมานโดรองลงมาเข้าสู่สมการการทำนายในอันดับต่อ ๆ ไปตามลำดับ ผลการวิจัย  
พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด คือ การเพิ่มพูน  
ความรู้ความสามารถ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโด  
และ อิทธิบาท 4 โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว เข้าสู่สมการการทำนายตามลำดับ โดยสามารถร่วมกัน  
ทำนายได้ร้อยละ 50.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงไว้ในตารางที่ 8

#### **สมมติฐานที่ 5 จึงได้รับการสนับสนุนบางส่วน**

จากผลการวิจัยครั้งให้แสดงให้เห็นว่า การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเป็นตัวแปรสำคัญตัว  
แรกของการทำนายประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ  
ผดิตพันธุ์ โตจันทร์. (2544) ที่ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งจาก  
ภายในและภายนอกองค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

ตัวแปรในลำดับต่อมา การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นตัวทำนายประสิทธิภาพการ  
ทำงานของตำรวจคอมมานโด เป็นลำดับ 2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติชัย หนูทอง. (2545)  
และ พิทยา สุทธิธรรม (2547) ที่พบว่า ตำรวจที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูง มีพฤติกรรมการ  
ทำงานดีกว่าตำรวจที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาต่ำ ตัวแปรในลำดับต่อมา เจตคติต่อการทำงาน  
เป็นตำรวจคอมมานโด ซึ่งตำรวจคอมมานโดที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน จะทำงานอย่างมี

ความสุขและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถเนื่องจากมีความพึงพอใจในงานและเห็นคุณค่าของงานที่ทำและส่งผลให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพ จากงานหลายชิ้น เช่น การุณย์ สุตย สรณาคม. (2538) , สมโภช ประจิต. (2539) อิศรียา สดมณี. (2546) , พิทยา สุทธิธรรม. (2547) ต่างก็พบว่า เจตคติเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการทำงานของข้าราชการตำรวจทั้งสิ้น ตำรวจที่มีเจตคติต่อการทำงานต่อการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานหรือการสอนที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน และตัวแปรลำดับสุดท้ายที่เข้าสู่สมการการทำนายคือ อิทธิบาท 4 ซึ่งสอดคล้องกับ สันติชัย หนูทอง. (2545) และ ธีรวุฒิ นิลเพชร. (2546) ที่พบว่า อิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับการทำงานของตำรวจ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ผลการวิจัย มีเพียงสมมติฐานข้อ 3 ที่ได้รับการสนับสนุน และ สมมติฐานข้อ 5 ที่ได้รับการสนับสนุนบางส่วน ส่วนสมมติฐานข้อ 1 , 2 และ 4 ไม่ได้รับการสนับสนุนตามที่คาดหมายไว้

### **ข้อจำกัดของการวิจัยนี้**

ตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน ที่นำมาศึกษาเป็นตัวแปรที่ถูกกำหนดขึ้นตามลักษณะการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม ผลที่ได้จากการวิจัยนี้จึงนำไปอ้างอิงได้เฉพาะกลุ่มประชากรที่เป็นตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม เท่านั้น

### **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย**

1. จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ตำรวจคอมมานโด ที่มีลักษณะตัวแปรทางจิต ความเชื่อ อารมณ์

ในตนสูง เจตคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูง ดังนั้นจึงควรมีการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อสร้างแบบฝึกอบรมลักษณะทางจิตต่างๆอันนำไปสู่การพัฒนาเป็นคู่มือการฝึกอบรมตำรวจคอมมานโดให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. จากการวิจัยทำให้ทราบว่า การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด แสดงว่า การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในลักษณะต่าง ๆ สูงของตำรวจกลุ่มนี้สามารถพัฒนาได้ดีกว่าตำรวจที่มีคุณลักษณะการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถต่ำ ดังนั้น จึงควรมีการวิจัยเชิงทดลอง หรือ การฝึกอบรม เพื่อพัฒนา หรือ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับเทคนิควิธีการเฉพาะของตำรวจคอมมานโด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานตำรวจเพิ่มขึ้นต่อไป

## ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. จากการวิจัยทำให้ทราบว่า ตัวแปรทางสังคม ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด ดังนั้น หน่วยงานควรจัดพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยเริ่มตั้งแต่รับเข้ามาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งมีการสนับสนุนส่งเสริมตำรวจคอมมานโดที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยเฉพาะจะเห็นได้ว่าการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกิดได้จากทั้งภายในและภายนอก ในการที่จะส่งเสริมตำรวจคอมมานโดให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ตนเองจึงควรมีการสนับสนุนทั้ง 2 ด้าน ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรตระหนัก โดยในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถภายในอาจเป็นการสนับสนุนในการหาข้อมูลข่าวสารที่จะให้ความรู้ในการปฏิบัติงานของตำรวจคอมมานโดซึ่งเป็นสื่อต่าง ๆ เช่น วิดีโอ หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานคอมมานโด การจัดบอร์ดให้ความรู้ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการหาความรู้เพิ่มเติมอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจคอมมานโดสูงสุด ส่วนการสนับสนุนให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านภายนอกอาจทำได้โดยเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมหรือการดูงานนอกหน่วยที่จะทำให้ตำรวจคอมมานโด เกิดความรู้ อันจะนำไปใช้พัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิภาพสูงสูงในการทำงาน

2. จากการวิจัยทำให้ทราบว่า ตัวแปรทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโดและความเชื่ออำนาจในตน เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานแก่ตำรวจคอมมานโดที่เข้ามาและที่อยู่ในองค์กร รวมทั้งสร้างความตระหนักเกี่ยวกับผลดีผลเสียที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานของตนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด

3. นำเสนอบทความเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานของตำรวจคอมมานโดให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กองปราบปราม. (2548). *Commando*. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2548, จาก  
<http://www.csd.go.th/Pongweb/cmdindex.html>
- กัลยาณี สนิทสุวรรณ. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา เหมะธรร. (2542). *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหไมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- เกริก เขมะบุลกุล. (2545, 18 มิถุนายน). คอมมานโด กองปราบปราม. *เดลินิวส์*. หน้า 2.
- คลัง เสถียรธนเศรษฐ์, ร.ต.อ. .(2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานแผนงานและงบประมาณ*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) .กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จริยาวัตร คมพยัคฆ์. (2531, กุมภาพันธ์). “แรงสนับสนุนทางสังคม มโนทัศน์และการนำไปใช้”. *วารสารพยาบาลศาสตร์*. 96-106.
- จินตนา บิลมาส และคณะ. (2529). *คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- ชัยณรงค์ แก้วอยู่. (2541). *บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล กรมตำรวจ*. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2531). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทย*. การวิจัยและประยุกต์ในเอกสารฉบับพิเศษ 33 ปี ของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- \_\_\_\_\_. (2538) . *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมการวิจัยและการพัฒนาข้าราชการ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ.(2540). *ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย: การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงพร หุดะเสวี.(2544). *การศึกษาจุดหมายในอาชีพ แรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดุขฎิ โยเหลา อภิญา โภทศรีทอง และปริญญา ณ วันจันทร์. (2538). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างลักษณะทางพุทธศาสนา ลักษณะทางจิต และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครูและพยาบาล*. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 53. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- ตติยา เอ็มช้บุตร. (2542). *ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธีรวุฒิ นิลเพ็ชร. (2546). *พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอาชญากรรมความปลอดภัยบุคคลสำคัญ*. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร
- ธีระพร อูวรรณโณ. (2527). *จริยธรรมกับการศึกษา*. (เอกสารการสอนชุดวิชาจริยศึกษา) กรุงเทพฯ :สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 6. ชวนพิมพ์.
- นาถ พันธุมนาวิน.(2518). *ความแตกต่างของผู้นำทางเกษตร และผู้ที่มีใช้ผู้นำในเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมแพร่ขยาย*. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาชุมชน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิลุบล ฐักุณ. (2539). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น*. ปริญญาานิพนธ์ ศษ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- นีออน พิณประดิษฐ์.(2541). *จิตวิทยาสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 5. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- เนืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. (2546). รายงานการวิจัย *ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4*. รายงานฉบับสมบูรณ์ กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนาศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2533). *สถิติวิจัย 1*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เบญจมาภรณ์ ช้อยเครือ. (2543). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อวิชาชีพครูและพฤติกรรมไม่สัมฤทธิ์* ของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ปริญญาานิพนธ์ ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). *ทัศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปิ่น มุทุกันต์. (2508). *นาที่ทอง*. พระนคร : คลังวิทยา.
- เปรมสุรีย์ เข็มทอง. (2536). *จิตลักษณะของผู้บริหาร และสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนาศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ผณิพันธุ์ โตจันทร์ ร.ต.อ. (2544). *การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการ 1 กองตำรวจสันติบาล 2*. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

- พจน์ จีระบลกิจ. (2541). ปัจจัยที่มีต่อการปฏิบัติตามอุดมคติตำรวจ กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจใน  
จังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญาานิพนธ์ สส.ม. (การบริหารสังคม) กรุงเทพฯ : บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- พงศธร เครียดธฤมาล. (2537). การเห็นแบบอย่างกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของเจ้าหน้าที่  
ตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น. ปริญญาานิพนธ์ ศษ.ม.(จิตวิทยา  
การศึกษา). ขอนแก่น :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- พงศ์พัฒน์ ฉายาพันธุ์.พ.ต.ท.(2537).ความรู้เบื้องต้นการสืบสวนอาชญากรรม กรุงเทพฯ:ศิลปศึกษา  
การพิมพ์.
- พรพรรณ อุ่ณจันทร์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงาน  
อุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยา  
อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พระกวีวรรณ. (2502). วิชาศาสนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก. (2543). พุทธศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พานทอง สุวรรณจุฑะ. (2537). ความเชื่ออำนาจในตนกับความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้น  
ประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น. ปริญญาานิพนธ์ ศษ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา).  
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- พุทธทาส ภิกขุ. (2529).ธรรมในฐานะเป็นเครื่องมือสร้างคน สร้างชาติ. กรุงเทพฯ : องค์การคำ  
คุณสภา.
- ไพรัช พงษ์เจริญ. (2545). ตำรวจไทยในอนาคต. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ยงยุทธ เกษสาคร.(2544).ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : เอสเค บุ๊คเน็ต.
- เรื่องศักดิ์ วิทวัสการเวช.(2542). การรับรู้ของพนักงานบริษัท เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด  
(มหาชน)ต่อบรรยากาศองค์การและทัศนคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน. ปริญญา  
นิพนธ์ ศศ.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณิ์ ทรงชัยสงวน.(2542). เจตคติต่อการรับการรับราชการตำรวจของนักเรียนพลตำรวจ ไร่  
เรียนตำรวจภูธร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญาานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการ  
ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.



- วิภาดา หลวงนา .(2546). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง*. กรุงเทพฯ : ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของคุณสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด.(พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภวัณย์ สุวรรณสิทธิ์. (2539). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้ของประเทศไทย*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภางค์ สุวัฒน์. (2544). *การรับรู้บรรยากาศขององค์การที่มีผลกระทบต่อทัศนคติด้านการบริการของพนักงานรับส่งข้อความวิทยุติดตามตัว*. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. 2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- สมยศ นาวิการ และผู้สดี รุมาคม.(2540). *องค์การ ทฤษฎีและพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ : ดวงกลม.
- สวัสดิ์ ประทุมราช และสุภาพ วาดเขียน.(2525).*การสร้างและพัฒนาแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครู*. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันติชัย หนูทอง.ร.ต.อ. (2545). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อการทำงานของตำรวจสายตรวจที่ยึดหลักอุดมคติ ตำรวจ กองบังคับการ 6*. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม.(สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2548). *พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540*. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2548, จาก<http://www.police.go.th>
- สุนทรี่ ตรีอำนาจ. (2539). *บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลตำรวจ*. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุมิตร งามชัด.(2538). *การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรมหาสารคาม*. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- อรุณ รักธรรม.(2538). *พฤติกรรมในระบอบราชการ*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัฉรภา วงศ์วัฒนามงคล .(2533). *ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).  
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อิสรียา สดมณี. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย*. ปริญญาานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข.(2544). *ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางบุคลิกและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- Hellriegel, D. and J.W. Slocum. (1974). *Management : A Contingency Approach*.  
Phillipines : Addison – Wesley.
- Katz, D. (1960). *The Functional Approach to the study of Attitudes*, Public Quarterly, 24  
, 343.
- Katz, D., and R. L. Kahn. (1966). *The Social Psychology of Organizationa*. “New York :  
McGraw- Hill,Inc.
- Kelly, J. (1980). *Organizational Behavior*. Lllinois : Richaed D. Irwin, Inc.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization : Tis Management and value*. New York :  
McGraw Hill Kogakusha.
- Litwin, G.H. and Stringer, J.A.. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston :  
Division of research, Haward University of Graduate school of Business  
Administration.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton : Van Nostrand.
- McClelland,F.C. and Winter David G Motivation. (1969). *Economic Achievement*. New  
York : The Free Press.
- Organ,D.W.(1983). *The Applied Psychology og Work Behavior*. Plans,Texas:Business  
Publications, Inc.

Rotter, J.B. (1966). *Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement*. New York : McGraw Hill.

Rogers, E.M. (1969). "*Modernization Among Peasants*". *The Impact of Communication* , New York: Holt Rinehart and Winston, Inc.

Steers, R.M. and L.W. Porter. (1977). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw – Hill.

Strickland, Bonnie.F.1977. *Internal Pxternal contron of Reinforcement*. In Thomas Blass (ed.) *Personality Variable in Social Behavior*. New York:John&Sons.

แบบสอบถาม

ชื่อเรื่อง ปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน  
ของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม

## แบบสอบถาม

ชื่อเรื่อง **ปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน  
ของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งเป็น 8 ตอน กรุณาตอบคำถามทุกข้อให้ครบ คำตอบของท่านจะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

### แบบสอบถาม ประสิทธิภาพ

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามชุดนี้เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่านมากที่สุด ตั้งแต่จริงที่ จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริงและไม่จริงเลย โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ข้อละ 1 แห่ง กรุณาตอบให้ครบทั้ง 12 ข้อ

ประโยคคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะไปปฏิบัติหน้าที่การรักษาความสงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ทันที ถ้าได้รับโอกาส						
2. ข้าพเจ้าจะรีบไปสืบหาแหล่งที่จะจับมือเป็นรับจ้างให้ทันเวลา ที่ ผบช.กำหนดเป็นนโยบายลงมา						
3. ข้าพเจ้าพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันทีที่ได้รับคำสั่ง แม้จะเป็นเวลาอันอกราชการ						
4. ข้าพเจ้าทุ่มเทอย่างเต็มที่ ในการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ แม้ต้องเอาชีวิตเข้าเสี่ยง						
5. ในการเข้าชิงตัวประกัน ข้าพเจ้าต้องทำงานอย่างมีสมาธิและละเอียดรอบคอบ						
6. ในการปฏิบัติงานเพื่อเข้าปราบปรามผู้มีอิทธิพล ข้าพเจ้ามีการหาข้อมูล และมีการประชุมวางแผนก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง						
7. ข้าพเจ้ามุ่งที่จะจับกุมตัวผู้ก่อความไม่สงบในภาคใต้ โดยไม่หวังถึงเงินรางวัลจับใด ๆ						
8. ข้าพเจ้าเต็มใจในที่จะร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นเมื่อได้รับการร้องขอ						
9. ข้าพเจ้าสามารถอดทนต่อการยั่วยุของ ประชาชนเมื่อไปปฏิบัติงานควบคุมฝูงชน เพื่อป้องกันเหตุการณ์รุนแรงมากขึ้น						
10. ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ข้าพเจ้าต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการสังเกตวัตถุต่าง ๆ โดยต้องสงสัยไว้ก่อนว่า เป็นการวางระเบิด						
11. เมื่อมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นเมื่อใด ข้าพเจ้าสามารถเข้าระงับเหตุได้ทันทีทันใด						
12. ระหว่างการปฏิบัติกรปราบปรามผู้มีอิทธิพล ข้าพเจ้าต้องใช้ความระมัดระวังเป็นพิเศษ						

### แบบสอบถาม เจตคติในการทำงาน

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามชุดนี้เกี่ยวกับเจตคติในการทำงานกรทำงาน ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่านมากที่สุด ตั้งแต่จริงที่ จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริงและไม่จริงเลย โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ข้อละ 1 แห่ง กรุณาตอบให้ครบทั้ง 12 ข้อ

ประโยคคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ข้าพเจ้ามีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้โอกาสมาปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโด						
2. ข้าพเจ้าอดัดใจเป็นอย่างมากที่จะต้องไปปฏิบัติหน้าที่ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้						
3. ข้าพเจ้าไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องหาข้อมูลและวางแผนก่อนปฏิบัติงาน						
4. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อรับใช้ประชาชนโดยไม่เลือกฐานะ						
5. ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานอารักขาบุคคลสำคัญ แม้ต้องเสี่ยงอันตรายอย่างมาก						
6. ข้าพเจ้าแน่ใจว่าการนั่งสงบไม่ตอบโต้ ก็จะสามารถควบคุมฝูงชนได้เป็นอย่างดี						
7. ข้าพเจ้ามีความพร้อมที่จะร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นได้เป็นอย่างดี						
8. ข้าพเจ้าเห็นว่าการขาดความระมัดระวังเป็นพิเศษในภารกิจต่อต้านการก่อวินาศกรรมเป็นสิ่งที่ไม่สมควรอย่างยิ่ง						
9. ข้าพเจ้าจะไม่เสียใจหากการชิงตัวประกันจะต้องเอาชีวิตตนเองเข้าแลก						
10. ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าการปฏิบัติงานให้ทันกับเวลาที่กำหนดสำคัญอย่างยิ่ง						
11. ข้าพเจ้าเตรียมตนเองให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน 24 ชม.						
12. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเข้าปราบปรามผู้มีอิทธิพลจะต้องใช้ชีวิตที่เด็ดขาด จึงจะเหมาะสม						

### แบบสอบถาม การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามชุดนี้เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการเพิ่มความรู้ในการทำงาน ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่านมากที่สุด ตั้งแต่จริงที่ จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริงและไม่จริงเลย โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ข้อละ 1 แห่ง กรุณาตอบให้ครบทั้ง 10 ข้อ

ประโยคคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ข้าพเจ้ามักอ่านเหตุการณ์ซึ่งตัวประกันที่ผ่านมาเพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงานครั้งต่อไป						
2. เมื่อมีการประกาศรับสมัครเพื่ออบรมหลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของ ตร.คอมมานโด ข้าพเจ้าจะหาหนทางสมัครเข้า อบรมทันที (ฝึกกรม มนุษย์กับ จูโจม ระบบต่อสู้ อารักขา)						
3. เมื่อมีโอกาสข้าพเจ้ามักพุดคุยหาความรู้จากรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนอยู่เสมอ						
4. ข้าพเจ้าต้องหาทางศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ						
5. ถ้ามีเวลาว่างเมื่อใด ข้าพเจ้าจะอ่านหนังสือเพื่อเตรียมตัวสอบเข้าเรียนต่อ						
6. สิ่งสิ่งพิมพ์ที่ข้าพเจ้าสนใจและมักหามาไว้ ได้แก่ วิธีการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานของ ตร.คอมมานโด						
7. ข้าพเจ้าเลือกดูเฉพาะภาพยนตร์ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการต่อสู้หรือป้องกันอันตราย						
8. ทุกครั้งที่ ผบช.มีการมอบหมายนโยบายและแผนงาน ข้าพเจ้ามักตั้งใจฟังและซักถามในข้อสงสัยจนเข้าใจอย่างชัดเจนทุกครั้ง						
9. ถ้ามีเวลาว่าง ข้าพเจ้ามักค้นหาสอบถามจากหน่วยงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อไปสมัครเข้าอบรม						
10. เมื่อมีการจัดสัมมนา หรือการบรรยายของหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งมีประโยชน์ต่อการทำงาน ข้าพเจ้าจะสมัครไปทันที						



## แบบสอบถาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามชุดนี้เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่านมากที่สุด ตั้งแต่จริงที่ จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริงและไม่จริงเลย โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ข้อละ 1 แห่ง กรุณาตอบให้ครบทั้ง 10 ข้อ

ประโยคคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ท่านเชื่อว่าความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น						
2. ท่านจะทำงานให้หนักเพราะต้องการให้งานสำเร็จ						
3. เป้าหมายในการทำงานของท่านคือความสำเร็จอย่างดีเยี่ยม						
4. แม้ว่าท่านจะไม่ถนัดในสิ่งที่ท่านทำอยู่ ท่านก็จะพยายามทำให้สำเร็จ						
5. ท่านอยากทำในสิ่งที่ท่านสบายใจและมั่นใจว่าทำได้สำเร็จมากกว่างานที่ยากและท้าทาย						
6. ท่านคิดว่างานที่ยากเป็นงานที่ทำทนาย						
7. ท่านมักจะตั้งมาตรฐานการทำงานให้ต่ำเพื่อที่จะทำงานได้ง่าย						
8. เมื่อท่านยังไม่ประสบความสำเร็จในงานใดท่านก็จะพยายามทำงานนั้นอีกครั้งจนกว่าจะสำเร็จ						
9. เมื่อท่านพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยาก ท่านมักจะเลิกทำโดยเร็ว						
10. ท่านสามารถทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เบื่อหน่าย						

#### แบบสอบถาม อิทธิบาท 4

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามชุดนี้เกี่ยวกับอิทธิบาท 4 ในการทำงาน ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่านมากที่สุด ตั้งแต่จริงที่ จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริงและไม่จริงเลย โดยขีดเครื่องหมาย  ข้อละ 1 แห่ง กรุณาตอบให้ครบทั้ง 15 ข้อ

ประโยคคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ทำงาน						
2. เมื่อพบข้อบกพร่องในการทำงาน ข้าพเจ้าจะหาทางแก้ไข ไม่ปล่อยปละละเลย						
3. ข้าพเจ้าชอบค้นคว้าหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาพัฒนางาน						
4. ถึงแม้ไม่มีผลตอบแทนเป็นเงินหรือรางวัลข้าพเจ้าก็จะยินดีทำงานต่อไป						
5. ข้าพเจ้าแน่วแน่มั่นคงเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน						
6. ข้าพเจ้าชอบที่จะคิดปรับปรุงให้งานที่ทำอยู่มีคุณภาพดี ๆ ยิ่งขึ้น						
7. ข้าพเจ้าพยายามหาหนทางที่จะทำงานต่อไปให้เสร็จจนได้						
8. ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงานนี้ต่อไป แม้ว่าจะต้องทำงานนี้อีกนาน						
9. ข้าพเจ้าพยายามเอาชนะอุปสรรคจนกว่าจะบรรลุจุดมุ่งหมาย						
10. แม้เมื่อทำงานเล็กๆ น้อยๆ ข้าพเจ้าก็จะคอยพิจารณาว่างานนั้นมีผลอย่างไร ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น						
11. ถึงแม้จะได้รับตำแหน่งที่ไม่สำคัญในการทำงาน ข้าพเจ้าก็ยังพอใจจะทำงานนี้ต่อไป						
12. แม้จะพบอุปสรรคใด ๆ ข้าพเจ้าจะไม่ย่อท้อ						
13. ถ้าทำงานไม่สำเร็จข้าพเจ้าจะไม่สบายใจ						
14. ผลงานจะเป็นอย่างไรก็ตาม ข้าพเจ้ายังคงต้องการทำงานนี้						
15. สิ่งแวดล้อมการทำงานจะเป็นอย่างไรก็ตาม ข้าพเจ้าจะแน่วแน่ในการทำงานเพียงอย่างเดียว						

### แบบสอบถาม ความเชื่ออำนาจในตน

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามชุดนี้เกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่านมากที่สุด ตั้งแต่จริงที่ จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริงและไม่จริงเลย โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ข้อละ 1 แห่ง กรุณาตอบให้ครบทั้ง 10 ข้อ

ประโยคคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. เพื่อน ๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนขยัน						
2. เพื่อน ๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนที่ทำงานหนัก						
3. ข้าพเจ้าคิดว่าการเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานสำคัญ ๆ นั้นเป็นสิ่งจำเป็น						
4. เมื่อทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น						
5. ข้าพเจ้ามีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่						
6. ข้าพเจ้ามักจะทำงานมากกว่าที่ได้ตั้งใจเอาไว้						
7. เมื่อข้าพเจ้ายังไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานใด ข้าพเจ้าก็จะพยายามทำงานนั้นอีก จนกว่าจะสำเร็จ						
8. ในการปฏิบัติหน้าที่ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับงานที่ได้รับมอบหมายมาก						
9. ในขณะที่ข้าพเจ้ากำลังทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งอยู่นั้น ถ้ามีเหตุให้ข้าพเจ้าหันความสนใจไปหาสิ่งอื่นชั่วขณะ ทำให้ข้าพเจ้ายุติงานเก่าไป						
10. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง						
11. ข้าพเจ้าอยากมีชีวิตอยู่อย่างสบาย ๆ โดยไม่ต้องทำงานใด ๆ เลย						
12. โดยทั่วไปแล้วข้าพเจ้าเห็นความสำคัญของอนาคตและมุ่งมั่นทำงานเพื่ออนาคต						
13. ข้าพเจ้ามักจะมึ้งงานต้องทำอยู่ตลอดเวลา						
14. ข้าพเจ้าสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เบื่อหน่าย						

15. เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใด ข้าพเจ้าจะพยายามทำจนกระทั่งสำเร็จ						
---	--	--	--	--	--	--

### แบบสอบถาม ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามชุดนี้เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่านมากที่สุด ตั้งแต่จริงที่ จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริงและไม่จริงเลย โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ข้อละ 1 แห่ง กรุณาตอบให้ครบทั้ง 10 ข้อ

ประโยคคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกผู้ร่วมงานที่เหมาะสมให้ข้าพเจ้า						
2. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำเรื่องการทำงานที่เป็นประโยชน์แก่ข้าพเจ้า						
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อข้าพเจ้ามีปัญหา						
4. ผู้บังคับบัญชาจัดเตรียมเครื่องเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าเสมอ						
5. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าเสมอ						
6. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าพเจ้ามีโอกาสอบรมดูงานเพื่อมาพัฒนางานเสมอ						
7. ข้าพเจ้าสามารถสอบถามข้อขัดข้องระหว่างการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ						
8. ผู้บังคับบัญชากำหนดพื้นที่เป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ข้าพเจ้า						
9. ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้ข้าพเจ้า						
10. ผู้บังคับบัญชาชมเชยเมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ						

### แบบสอบถาม เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามชุดนี้เกี่ยวกับเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริง ที่เกิดขึ้นกับท่านมากที่สุด ตั้งแต่จริงที่ จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริงและไม่จริงเลย โดยขีด

เครื่องหมาย ✓ ข้อละ 1 แห่ง กรุณาตอบให้ครบทั้ง 43 ข้อ

ประโยคคำถาม	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย
<b>โครงสร้าง</b>						
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายหรือนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานไว้ชัดเจน						
2. การแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบในงานแต่ละตำแหน่งถูกกำหนดไว้ชัดเจน						
3. ในหน่วยงานของท่าน มีนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ทำให้ปฏิบัติงานได้คล่องตัว						
4. มีกฎเกณฑ์ข้อบังคับในการปฏิบัติงานมากเกินไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความริเริ่มสร้างสรรค์						
5. เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน ท่านรู้สึกว่าการแบ่งประมาณงานยังไม่เหมาะสม						
<b>การสนับสนุน</b>						
6. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญมากต่อการพัฒนาบุคลากร						
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้พิจารณาส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมโดยไม่คำนึงว่าเจ้าหน้าที่ผู้นั้นต้องการเข้ารับการอบรมหรือไม่						
8. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสเข้ารับการอบรมดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า						
9. กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการเข้ารับการอบรมดูงานลาศึกษาต่อเป็นอุปสรรคสำหรับการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่						
10. ถ้าท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถขอความช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้						
11. ท่านและผู้ร่วมงานที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง						

ประโยคคำถาม	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย
<u>ความอบอุ่น</u>						
12. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่						
13. การผูกมิตรระหว่างผู้ร่วมงานเป็นเรื่องที่ยาก						
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา						
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่รู้และไม่เข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาเลย						
16. ท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเสมอ						
17. ลักษณะการทำงานของเจ้าหน้าที่เป็นแบบตัวใครตัวมัน						
<u>รางวัลตอบแทน</u>						
18. การพิจารณาเลื่อนขั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของความสนิทชิดเชื้อกับผู้บังคับบัญชา						
19. ท่านรู้สึกไม่พอใจกับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ของตำรวจคอมมานโด						
20. หน่วยงานของท่านให้ความสนใจต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่						
21. เมื่อทำงานเสร็จผู้บังคับบัญชามักจะชมเชยและให้กำลังใจผู้ปฏิบัติ						
22. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อยผู้บังคับบัญชามักจะลงโทษตีเตือนอย่างรุนแรง						
23. ผู้ร่วมงานมักต่อต้านผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น						
<u>ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง</u>						
24. ท่านปฏิบัติงานภายใต้ภาวะความเสี่ยงที่สูงเกินไป(เสี่ยงต่อชีวิตและสวัสดิภาพ)						
25. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน แม้ว่าท่านมีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาก็ตาม						
26. การตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบและระมัดระวัง						

ประโยคคำถาม	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน						
27. ท่านมีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของกอง บังคับการตำรวจคอมมานโด						
28. ผู้ร่วมงานต่างคนต่างอยู่ไม่มีเวลาคบหาสมาคม กัน						
29. ท่านมักทำงานด้วยตนเองเสมอ โดยไม่ได้รับ คำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน						
30. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนบุคคลมากกว่า						
<u>ความขัดแย้ง</u>						
31. ในหน่วยงานของท่านมีความขัดแย้งระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง						
32. ในการปฏิบัติงานท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ของท่านได้อย่างเปิดเผย						
33. ในกรณีที่ความคิดเห็นไม่ตรงกัน จะมีการเปิด โอกาสให้ได้แย้งกันได้						
34. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นทุก ๆ คนจะร่วมมือปรายเพื่อ หาวิธีการแก้ไข						
35. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาพยายาม แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการประนีประนอม						
<u>ความรับผิดชอบ</u>						
36. ท่านเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงาน						
37. เมื่อได้รับการมอบหมายงานให้อำรักขาบุคคล สำคัญท่านก็จะพยายามทำจนสุดความสามารถ						
38. ท่านมีความพอใจในขอบเขตหน้าที่ความ รับผิดชอบของท่าน						
39. ในบางครั้งท่านละเลยหน้าที่เพราะมีปัญหา ส่วนตัว						
<u>มาตรฐานการปฏิบัติงาน</u>						
40. ในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐาน เป้าหมายของงานไว้สูงจนท่านไม่สามารถทำได้						

ประโยคคำถาม	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย
41. มาตรฐานการปฏิบัติของหน่วยงานของท่านสูงเกินไป						
42. ท่านรู้สึกว่าคุณกระตุ้นให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ						
43. มีการกำกับและติดตามการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน						



ประวัติย่อของผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นาย ธร ถาวรสันต์
วันเดือนปีเกิด	22 สิงหาคม 2519
สถานที่เกิด	อำเภอ ห้วยจรเข้ม้า จังหวัด ชัยนาท
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 3/25 หมู่ที่ 17 ตำบล คูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12130
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	หน่วยวิเคราะห์พฤติกรรมศาสตร์ กองกำกับการ ปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการปราบปราม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	โรงเรียน เตรียมทหาร
พ.ศ. 2546	นศ.บ. (การประชาสัมพันธ์) มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ. 2550	วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ