



สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการ
ตำรวจจราจร

SOCIAL SITUATIONS AND PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS AFFECTING IDEAL
WORK BEHAVIOR AMONG TRAFFIC POLICE

ณัฐธิดา แซ่ด่าน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

3142921327
SWU iThesis gs621130299 thesis / rev: 13122564 12:06:09 / seq: 90



สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการ
ตำรวจจราจร

ณัฐธิดา แซ่ด่าน

ปริญญาานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

SOCIAL SITUATIONS AND PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS AFFECTING IDEAL
WORK BEHAVIOR AMONG TRAFFIC POLICE

NATTHIDA SAEDAN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of MASTER OF SCIENCE

(Applied Behavioral Science Research)

BEHAVIORAL SCIENCE RESEARCH INSTITUTE, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University



3142971327

SWU iThesis gs621130299 thesis / recv: 13122564 12:06:09 / seq: 90

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการ

ตำรวจจราจร

ของ

ณัฐริดา แซ่ด่าน

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ภัทราวิวัฒน์)	(รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอกหญิง ดร. กัญญ์ฐิตา ศรีภา)
..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภารัตน์ ตันติวิวัฒน์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์ณีนี พูนพล)

ชื่อเรื่อง	สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติ ของข้าราชการตำรวจจราจร
ผู้วิจัย	ณัฐธิดา แซ่ด่าน
ปริญญา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจนา ภัทรวิวัฒน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุदारัตน์ ตันติวิวัฒน์

การวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรมตามแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในกลุ่มที่มีชีวิตสังคมแตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการตำรวจจราจร ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จำนวน 364 นาย รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ประเภทมาตราส่วนค่า 6 มีค่า IOC 0.60 - 1.00 มีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.092 - 0.627 และค่าอำนาจจำแนก 2.241 - 13.783 ผลการศึกษา พบว่า 1) ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการและชั้นยศแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 2) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและตัวแปรความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติในด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจร นอกจากนี้ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี และด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ และอิทธิพลทางการเมือง

คำสำคัญ : พฤติกรรมการทำงาน/อุดมคติตำรวจ/ข้าราชการตำรวจจราจร/สถานการณ์สังคม/จิตลักษณะเดิม/
จิตลักษณะสถานการณ์/กองบัญชาการตำรวจนครบาล

Title	SOCIAL SITUATIONS AND PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS AFFECTING IDEAL WORK BEHAVIOR AMONG TRAFFIC POLICE
Author	NATTHIDA SAEDAN
Degree	MASTER OF SCIENCE
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr Kanchana Patrawiwat
Co Advisor	Assistant Professor Dr. Sudarat Tuntivivat

This aims of this research are to analyze the causes of behavior based on the interactionism model purposes, as follows: (1) to compare ideal work behavior among traffic police in a different bio-society; (2) to study the interaction among variables in social situations and psychological characteristics affecting ideal work behavior among traffic police; and (3) to study the influence of the factors of social situations, and psychological and psychological situational characteristics affecting the ideal work behavior of traffic police. The samples of this research consisted of 364 traffic police under the authority of the Metropolitan Police Bureau and were chosen by the stratified sampling method. The data were collected by a questionnaire with a six-point rating scale. The IOC was at 0.60-1.00, the reliability with alpha coefficient was at 0.092-0.627 and the discrimination index was at 2.241-13.783. The results revealed the following: (1) traffic police with different service terms and ranks had different ideal work behaviors of traffic police with a statistical significance at 0.05; (2) the interaction between variables of the courage to do the right thing and the variables of patronage system relationships affected ideal work behavior in respect of working with the patience of the traffic police. Furthermore, the interaction between the variables of the courage to do the right thing and political influence influenced overall and each ideal work behavior, including working with generosity and working for public interests and justice; (3) the factors influencing ideal work behavior among traffic police were good attitudes towards ideal work and political influence.

Keyword : Work behavior Police ideology Metropolitan Police Bureau Traffic police Social situations Situational psychological characteristics Psychological characteristics

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ได้รับทุนสนับสนุนการทำปฏิญานิพนธ์จากสถาบันพฤติกรรมศาสตร์

การดำเนินปฏิญานิพนธ์ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดทุกประการ โดยได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ภักธราวิวัฒน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์ ที่กรุณาให้เกียรติเป็นที่ปรึกษาปฏิญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบปากเปล่าที่กรุณาให้คำแนะนำทางวิชาการสำหรับการเพิ่มพูนจุดเด่นเติมเต็มจุดด้อยของการดำเนินงานปฏิญานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อเสนอแนะสำหรับพัฒนาเครื่องมือวิจัยให้มีคุณภาพและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณตัวแทนข้าราชการตำรวจจราจรที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

คุณงามความดีและประโยชน์ทั้งหลายที่เกิดขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ ขอมอบแต่บรรดาผู้ให้การสนับสนุนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน แม้ไม่ได้ลิขิตนามให้ปรากฏ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อค้นพบและข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย จะเป็นแนวทางและเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์วางแผนและกำหนดแนวนโยบายเพื่อขับเคลื่อน และส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจราจรให้เป็นไปตามอุดมคติที่ตรงกับสาเหตุและปัญหาแท้จริงอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

ณัฐธิดา แซ่ด่าน



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	๗
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	5
ขอบเขตด้านตัวแปรที่จะศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ส่วนที่ 1 บทบาทอำนาจหน้าที่ และโครงสร้างของข้าราชการตำรวจจราจร	8
1.1 บทบาทอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจราจร.....	8
1.2 โครงสร้างของข้าราชการตำรวจจราจรในกรุงเทพมหานคร.....	11
ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร : ความหมาย	
องค์ประกอบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2.1 พฤติกรรมการทำงานของตำรวจจราจร	14

2.2	อุดมคติของตำรวจ	15
2.3	พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร	17
ส่วนที่ 3	แนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยมที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร	21
ส่วนที่ 4	ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร :	
	ความหมาย วิธีการวัด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
4.1	กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม	23
4.2	กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม	27
4.3	กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะสถานการณ์	30
4.4	กลุ่มตัวแปรชีวสังคม	35
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	37
	นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	39
	สมมติฐานการวิจัย	42
บทที่ 3	วิธีดำเนินการศึกษา	43
	การกำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	43
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	43
	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	43
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	45
	การหาคุณภาพเครื่องมือ	52
	การเก็บรวบรวมข้อมูลและการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง	52
	การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	53
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางชีวสังคม พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของ
ข้าราชการตำรวจจราจร สถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะ
สถานการณ์..... 55

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย 57

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 99

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน 100

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้และพัฒนาการวิจัย 118

บรรณานุกรม 121

ภาคผนวก..... 112

ภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์แบบวัดจำแนกรายข้อคำถาม..... 113

ภาคผนวก ข แสดงค่าสถิติข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) 136

ภาคผนวก ค ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการวิจัย 147

ภาคผนวก ง แบบสอบถามในการวิจัย 149

ภาคผนวก จ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์..... 159

..... 160

ประวัติผู้เขียน..... 161

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกองกำกับการ	44
ตาราง 2 ลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง	55
ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรสถานการณืทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะสถานการณื	56
ตาราง 4 ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ที่ระยะเวลาปฏิบัติราชการแตกต่างกัน	59
ตาราง 5 ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการแตกต่างกัน	59
ตาราง 6 ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทน ของข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการแตกต่างกัน.....	60
ตาราง 7 ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการแตกต่างกัน	61
ตาราง 8 ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการแตกต่างกัน.....	61
ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา ของข้าราชการตำรวจจราจรจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ	62
ตาราง 10 ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชั้นยศแตกต่างกัน.....	64
ตาราง 11 สถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	66
ตาราง 12 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร	68



ตาราง 13 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อกรุณาปราณีของ ข้าราชการตำรวจจราจร.....	69
ตาราง 14 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจร	70
ตาราง 15 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของ ข้าราชการตำรวจจราจร.....	72
ตาราง 16 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจ จราจร.....	73
ตาราง 17 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร.....	75
ตาราง 18 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจ จราจร.....	77
ตาราง 19 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจร .	79
ตาราง 20 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมือง มีผล ต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม ของ ข้าราชการตำรวจจราจร	80
ตาราง 21 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร	82
ตาราง 22 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ...	84
ตาราง 23 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ในกลุ่มย่อยของชั้นยศและระยะเวลาปฏิบัติราชการ	87

ตาราง 24 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความ
 เชื้อเพื่อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจจราจรในกลุ่มย่อยของชั้นยศและระยะเวลาปฏิบัติ
 ราชการ 89

ตาราง 25 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความ
 อุดทนของข้าราชการตำรวจจราจรในกลุ่มย่อยของชั้นยศและระยะเวลาปฏิบัติราชการ 92

ตาราง 26 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานเพื่อประโยชน์
 ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร ในกลุ่มย่อยของชั้นยศและระยะเวลาปฏิบัติ
 ราชการ 94

ตาราง 27 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมี
 สติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจรในกลุ่มย่อยของชั้นยศ และระยะเวลาปฏิบัติราชการ 97

ตาราง 28 พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความเชื้อเพื่อกรุณาปราณีของ
 ข้าราชการตำรวจจราจร 120

ตาราง 29 พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทน ของข้าราชการ
 ตำรวจจราจร..... 122

ตาราง 30 พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม
 ของข้าราชการตำรวจจราจร 123

ตาราง 31 พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการ
 ตำรวจจราจร..... 125

ตาราง 32 ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ของข้าราชการตำรวจจราจร 127

ตาราง 33 อิทธิพลทางการเมืองของข้าราชการตำรวจจราจร..... 129

ตาราง 34 ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องของข้าราชการตำรวจจราจร..... 131

ตาราง 35 ความเครียดในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจจราจร 132

ตาราง 36 เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร..... 134

ตาราง 37 ข้อมูลทดสอบการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal distribution) สมมติฐาน 1.1 137

ตาราง 38 ข้อมูลทดสอบความเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Homogeneity of Variances)
 สมมติฐาน 1.1 139

ตาราง 39 ข้อมูลทดสอบการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal distribution) สมมติฐาน 1.2 139

ตาราง 40 ข้อมูลทดสอบความเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Homogeneity of Variances) สมมติฐาน 1.2 140

ตาราง 41 ข้อมูลทดสอบการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal distribution) สมมติฐาน 2.1 141

ตาราง 42 ข้อมูลทดสอบการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal distribution) สมมติฐาน 2.2 143

ตาราง 43 ข้อมูลทดสอบการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal distribution) สมมติฐาน 3 145

ตาราง 44 ข้อมูลทดสอบความเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Homogeneity of Variances) สมมติฐาน 3 145

ตาราง 45 ผลการทดสอบ Independence ความเป็นอิสระของ error ค่า Durbin-Watson สมมติฐาน 3 146

ตาราง 46 ผลการทดสอบ Multicollinearity สมมติฐาน 3 146

สารบัญรูปร่างภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Endler & Magnusson, 1976; Walsh, Craik, & Price, 2000; Tett & Burnett, 2003; ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2550).....	22
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	38
ภาพประกอบ 3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงาน ด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจร.....	71
ภาพประกอบ 4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร	76
ภาพประกอบ 5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี ของข้าราชการตำรวจจราจร.....	78
ภาพประกอบ 6 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร	81
ภาพประกอบ 7 สรุปผลเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ ที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน	101
ภาพประกอบ 8 สรุปผลเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชั้นยศที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน	103
ภาพประกอบ 9 สรุปผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร	105
ภาพประกอบ 10 สรุปผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร	107



3142971327



SWU - IThesis gs621130299 - thesis / recv: 13122564 12:06:09 / seq: 90

ภาพประกอบ 11 อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ทั้ง
ด้านรวมและรายด้าน..... 110

ภาพประกอบ 12 อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ทั้ง
ด้านรวม และรายด้าน แบ่งตามชั้นยศสัญญาบัตร 112

ภาพประกอบ 13 อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ทั้ง
ด้านรวมและรายด้าน แบ่งตามชั้นยศประทวน..... 113

ภาพประกอบ 14 อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ทั้ง
ด้านรวม และรายด้าน แบ่งตามระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อยกว่า 10 ปี..... 114

ภาพประกอบ 15 อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ทั้ง
ด้านรวมและรายด้าน แบ่งตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ 10 ปี – 20 ปี 115

ภาพประกอบ 16 อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรทั้งด้าน
รวม และรายด้าน แบ่งตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ 21 ปี – 30 ปี..... 116

ภาพประกอบ 17 อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ทั้ง
ด้านรวม และรายด้าน แบ่งตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ 21 ปี – 30 ปี 117

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของตำรวจคือการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน รวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองและการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน งานตำรวจจึงถือเป็นด้านแรกของกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม จับกุมผู้กระทำความผิดมาลงโทษ ค้นหาบุคคลและทรัพย์สินที่สูญหาย พิสูจน์บุคคล แสวงหาและรวบรวมพยานหลักฐาน ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลทั่วไป คุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน รวมทั้งให้บริการประชาชน (อริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า, 2560) ซึ่งอำนาจหน้าที่เหล่านี้สามารถสร้างคุณและโทษได้เท่าๆ กัน ตำรวจจึงต้องพึงยึดมั่นอุดมคติของตำรวจเพื่อเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุพันธานของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราช โดยตำรวจต้องมีการเคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ มีความกรุณาปราณีต่อประชาชน อดทนต่อความเจ็บใจ ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก ไม่มักมากในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน ดำรงตนในยุติธรรม กระทำการด้วยปัญญา และรักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต (ก.ตร.ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ, 2553) ทั้งนี้อุดมคติตำรวจทั้ง 9 ข้อ นั้นจะเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จในอาชีพข้าราชการตำรวจ และเป็นส่วนที่มีความสำคัญที่สุดในการสร้างความเชื่อมั่นความศรัทธาแก่ประชาชน

สภาพการณ์ในปัจจุบันการให้ความสำคัญกับอุดมคติของตำรวจไม่ได้เป็นเพียงหลักการและแนวทางปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจภายใต้ภารกิจการบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน ในฐานะผู้พิทักษ์สันติราชเท่านั้น แต่องค์กรตำรวจได้กำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ให้มุ่งเน้นยึดถือมาตรฐานจริยธรรม คุณธรรมและระเบียบวินัย จรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ ตามยุทธศาสตร์ชาติสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555 – 2564 เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีทิศทางในการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน ถึงอย่างนั้นก็พบว่าปัญหาด้านภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจที่ปรากฏอยู่ตามสื่อโทรทัศน์ วิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อสังคมออนไลน์อย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ผลสำรวจการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นการสะท้อนความคิดเห็นในมุมมองของประชาชนถือเป็นตัวชี้วัดที่มีผลต่อการประเมินของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ



โดยภาพรวมของผลการประเมินสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ร้อยละ 85 ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยมีผลการประเมินเท่ากับ 83.95 อยู่ในเกณฑ์การประเมินระดับ B (ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ, 2563) และยังพบรายงานผลการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ 22 เมษายนในวาระครบรอบสถาปนาศาลยุติธรรม 136 ปี ที่มีการเผยแพร่สถิติคดีที่เข้าสู่ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบในปี พ.ศ. 2560 ที่ผ่านมา พบว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติติดอันดับ 1 ใน 5 ที่มีการฟ้องร้องมากที่สุด สำหรับข้อหาที่ติด อันดับที่ 1 คือฐานเจ้าพนักงานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติโดยทุจริตหรือโดยมิชอบ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157 รองลงมาในอันดับที่ 2 คือ ฐานเจ้าพนักงานเบียดบังทรัพย์ ตามมาตรา 147 อันดับที่ 3 คือ ฐานเจ้าพนักงานใช้ตำแหน่งโดยทุจริต ตามมาตรา 151 อันดับที่ 4 คือ ฐานเจ้าพนักงานรับรองเอกสารอันเป็นเท็จ ตามมาตรา 162 และอันดับที่ 5 คือ ความผิดเกี่ยวกับบุคคลเรียกรับ หรือให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์หรือการใช้สิทธิพลเพื่อจูงใจหรือข่มขืนใจให้เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการหรือไม่กระทำการหรือประวิงการกระทำใด (กองสารนิเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2561) นอกจากนี้สำนักงานจเรตำรวจศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ได้เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสถิติร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการตำรวจประจำปี 2564 ในห้วงวันที่ 1 มกราคม – 30 เมษายน พบคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวน 232 คดี และพบคดีที่เกี่ยวกับการข้าราชการตำรวจจรรยาบรรณ 20 คดี (สถิติเรื่องร้องเรียนข้าราชการตำรวจที่เกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ, 2564)

รายงานสถิติสภาพปัญหาโดยรวมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนที่สะท้อนถึงปัญหาของการปฏิบัติราชการของตำรวจจรรยาบรรณได้อย่างชัดเจน ประกอบกับการนำเสนอข่าวที่มีการเปิดเผยการจับกุมตำรวจจรรยาบรรณที่กระทำ ความผิดและละเว้นต่อหน้าที่ในหลายกรณี อาทิ กรณีข่าวที่เปิดเผยถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยาบรรณยอมแก้มผู้ต้องหาในคดีเมาแล้วขับ และเรียกร้องสินบนเพื่อแลกกับการไม่ดำเนินคดีที่กลายเป็นกระแสของสังคมและเป็นประเด็นที่พุดคุ้ยถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของข้าราชการตำรวจ (ไทยรัฐ, 2561) ทั้งนี้ ตำรวจจรรยาบรรณซึ่งเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างใกล้ชิดหากมีการกระทำผิดเสียเอง ก็อาจส่งผลให้เกิดคำวิพากษ์วิจารณ์ในสังคมต่อภาพลักษณ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวมได้

สืบเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจจรรยาบรรณต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิดประชาชน ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบและ

ประเมินผลงานด้านการควบคุมจราจร การจัดการ และการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับจราจร งานจราจรตามโครงการพระราชดำริ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง จึงถือเป็นการปฏิบัติภารกิจ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาด้านการจราจร ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนพื้นที่ที่มีการจราจร ต่อเนื่องกัน (Wikibuster, 2560) ด้วยบทบาทหน้าที่ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจจราจร ต้องปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดประชาชนมากกว่าข้าราชการตำรวจสายงานอื่น

ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครถือเป็นเขตที่มีความเป็นสังคมเมืองสูง โดยมีประชากร อยู่หนาแน่นเป็นอันดับต้นของโลกถือเป็นเขตที่มีประชากรอยู่อาศัยมากกว่า 15 ล้านคน เรียกได้ว่าเป็น Megacity ซึ่งเป็นศูนย์กลางของประเทศที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านกายภาพ เศรษฐกิจ และสังคม กล่าวคือ เป็นพื้นที่ศูนย์กลางของหน่วยงานราชการ ศูนย์กลางการค้าขนาดใหญ่ของประเทศ ซึ่งมีทั้งสถานที่ท่องเที่ยว สถานบันเทิง ที่พักทั้งในรูปแบบโรงแรมและเกสต์เฮาส์ ที่ส่งผลให้มีนักท่องเที่ยวเข้ามาในกรุงเทพมหานครเป็นอันดับ 1 ของโลกติดต่อกัน จึงส่งผลทำให้ สภาพแวดล้อมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครมีสภาพแออัด การจราจรติดขัด มีรถเข้าออกจากการเดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง (ปรารธนา อุตพัฒน์, 2560)

ดังผลการสำรวจการจราจรติดขัดและแออัดที่สุดในโลกพบว่าในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ติดอันดับ 8 ของโลก รองจากเมืองมุมไบ โบโกตา ลิมา นิวเดลี มอสโก อิสตันบูล และจาการ์ตามลำดับ (Workpoint News, 2562) ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจจราจร ต้องทำงานหนักขึ้นตลอดช่วงเวลางาน และตามระเบียบระยะเวลาการทำงานตามมาตรฐานของตำรวจจราจร เทียบเท่ากับข้าราชการทั่วไป คือ 8 ชั่วโมงต่อวัน และปฏิบัติราชการ 5 วันใน 1 สัปดาห์ แต่ความเป็นจริงตำรวจจราจรส่วนใหญ่ต้องทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนด ซึ่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงการปฏิบัติหน้าที่ได้ เนื่องจากเป็นหน้าที่ที่ต้องช่วยเหลือประชาชนโดยตรงในการบริหารจัดการกับสภาพการจราจรให้เกิดสภาพคล่องตัว อำนวยความสะดวกด้านการจราจรให้ผู้ใช้รถใช้ถนนได้พึงพอใจตลอดจนอำนวยความสะดวกในด้านอุบัติเหตุบนท้องถนน

จึงเห็นได้ว่าถึงแม้จะมีภาระงานที่ท้าทาย แต่ตำรวจจราจรเหล่านี้ก็ยังคงดำรง การปฏิบัติงานราชการอย่างทุ่มเทและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ผู้ใช้รถใช้ถนน ในขณะเดียวกันในภาระหน้าที่ที่ท้าทายของข้าราชการตำรวจจราจรเปรียบเสมือน “ปลาในตู้กระจก” ซึ่งมีสายตาของประชาชนคอยจับจ้องเฝ้ามองอยู่เป็นจำนวนมากและตลอดเวลา ในการปฏิบัติหน้าที่ (สถานีตำรวจห้วยเม็ก, 2563) ส่งผลให้เกิดคำวิพากษ์วิจารณ์จากประชาชน ทั้งด้านวินัย ด้านการปฏิบัติหน้าที่ และพฤติกรรมการทำงาน ทำให้ภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจจราจรในกรุงเทพมหานครบางพื้นที่ยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ

จากสภาพปัญหาในด้านภาพลักษณ์ในงาน และภาพลักษณ์ขององค์กรตำรวจที่เกิดจากคำวิพากษ์วิจารณ์ของประชาชนที่ได้กล่าวมานั้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการทำงานของตำรวจตามความเป็นจริงที่ปรากฏให้เห็นในสังคมเกี่ยวกับภาพลักษณ์ดังกล่าวข้างต้น กับพฤติกรรมตามอุดมคติของตำรวจ (Police ideal behavior) ที่องค์กรตำรวจและประชาชนคาดหวัง ยังมีความแตกต่างกัน จึงนำมาสู่ปัญหาการวิจัยที่ต้องทำความเข้าใจ เพื่อลดช่องว่างของพฤติกรรมการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของตำรวจไทยและส่งเสริมให้ตำรวจมีพฤติกรรม สอดคล้องตามอุดมคติที่คาดหวังให้มากที่สุด

จากการที่ผู้วิจัยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตที่ผ่านมา 10 ปี ย้อนหลังยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาโดยตรงเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจ จรรยา พบเพียงงานวิจัยที่ทำการศึกษานางประเด็นหรือบางองค์ประกอบที่ปรากฏในมาตรฐานคุณธรรมและอุดมคติของตำรวจ เช่น การศึกษาของสันติชัย หนูทอง (2545) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมที่มีต่อการทำงานของตำรวจสายตรวจที่ยึดหลักอุดมคติตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 และการศึกษาของอัมพร จันทะเส (2552) ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ในด้านต่างๆ ทั้งด้านคุณธรรม ค่านิยมและอุดมคติของตำรวจ ด้านจริยธรรมและด้านจรรยาบรรณของตำรวจ เป็นต้น แต่ยังไม่พบการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ครอบคลุมทุกประเด็นในพฤติกรรมตามอุดมคติของตำรวจ และส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงสำรวจค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะขยายผลในการพัฒนาความหมายองค์ประกอบ และเครื่องมือวัดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่การค้นหาสาเหตุทั้งในมิติด้านสถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะของข้าราชการตำรวจจรรยา ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่อไป โดยทำการศึกษารูปแบบบูรณาการการหาปัจจัยเชิงเหตุหลายกลุ่มปัจจัยทั้งกลุ่มจิตลักษณะเดิม จิตลักษณะสถานการณ์ และสถานการณ์ทางสังคมเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจรรยา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ไปสู่การเสนอแนะแนวทางส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญลำดับแรก ต่อกองบังคับการตำรวจจรรยาและหน่วยงานตำรวจที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจรรยาในครั้งนี้



ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในกลุ่มที่มีชีวิตสังคมแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร

ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญในเชิงวิชาการ ทำให้ได้องค์ความรู้จากการค้นพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร เพื่อนำไปใช้ศึกษาต่อยอดในการวิจัยในเชิงพัฒนาหรือเชิงลึกในครั้งต่อไปได้

ความสำคัญในเชิงนโยบาย เป็นประโยชน์สำหรับกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แก่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ในสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์วางแผนและกำหนดแนวนโยบาย เพื่อขับเคลื่อนและส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจราจรให้เป็นไปตามอุดมคติที่ตรงกับสาเหตุและปัญหาแท้จริงอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

ความสำคัญเชิงปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจรหรือเจ้าหน้าที่ในสังกัดอื่นๆ มีแนวทางวิธีการในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้กระบวนการที่ให้ความตระหนักและให้ความสำคัญกับการให้บริการประชาชนตามอุดมคติของการเป็นข้าราชการตำรวจ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการตำรวจจราจร ในสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร และกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 จำนวน 88 สถานี รวมทั้งสิ้น 4,311 นาย (กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล , 2563)



3142971327

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจจราจร และกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 โดยมีตำแหน่งตั้งแต่ระดับชั้นยศประทวนถึงชั้นยศสัญญาบัตร โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและกำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร (Proportioned Stratified Random Sampling) ตามกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 เป็นตัวแปรแบ่งชั้นภูมิตามอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือจำนวนตัวแปร 1: 20 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) โดยจำนวนหรือขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนตัวอย่าง 220 นาย

ขอบเขตด้านตัวแปรที่จะศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 กลุ่มตัวแปรสถานการณทางสังคม

- 1) ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์
- 2) อิทธิพลทางการเมือง

1.2 กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม

ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

1.3 กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะสถานการณ

- 1) ความเครียดในการทำงาน
- 2) เจตคติที่ดีต่อการทำงาน

1.4 กลุ่มตัวแปรชีวสังคม

- 1) ระยะเวลาปฏิบัติราชการ
- 2) ชั้นยศ

2. ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของตำรวจแบ่งออกเป็น 4 ด้าน

ได้แก่

2.1 ด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อกรุณาปราณี

2.2 ด้านการทำงานด้วยความอดทน

2.3 ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม

2.4 ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา

นิยามศัพท์เฉพาะ

สถานการณ์ทางสังคม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคล ไม่ว่าจะมมีชีวิตหรือไม่มีชีวิตก็ตาม ต่างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 สถานการณ์ ได้แก่ สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยหรือสิ่งรอบตัวให้สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และสถานการณ์ที่ขัดขวางมิให้เกิดพฤติกรรม

จิตลักษณะเดิม หมายถึง จิตใจของบุคคลที่มีพื้นฐานมาจากการถ่ายทอดทางสังคมผ่านสถาบันทางสังคมที่สำคัญ เช่น ครอบครัว โรงเรียน ศาสนา เป็นต้น จนเกิดเป็นการสะสมการเรียนรู้มาตั้งแต่เด็กและติดตัวมาจนถึงปัจจุบัน ตัวแปรจิตลักษณะเดิมในงานวิจัย คือ ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

จิตลักษณะสถานการณ์ หมายถึง จิตใจของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปตามพลวัตรของสถานการณ์ต่างๆ ในบริบทสังคม ตัวแปรจิตลักษณะสถานการณ์ในงานวิจัย ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ

ข้าราชการตำรวจจราจร หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งชั้นยศสัญญาบัตร และชั้นประทวนที่สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ได้แก่ กองบังคับการตำรวจจราจร และกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 โดยมีหน้าที่อำนวยความสะดวกความปลอดภัย และตรวจจับผู้ฝ่าฝืนพระราชบัญญัติจราจรและการขนส่ง ซึ่งครอบคลุมถึงการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่กฎหมายบัญญัติไว้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นแนวทางและกำหนดขอบเขตการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทอำนาจหน้าที่และโครงสร้างของข้าราชการตำรวจจราจร ส่วนที่ 2 เป็นการประมวลเอกสารเกี่ยวกับ ความหมาย องค์ประกอบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของตำรวจจราจร ส่วนที่ 3 เป็นการทบทวนแนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยมที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร และ ส่วนที่ 4 เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของตัวแปรอิสระแต่ละตัว และวิธีการวัดรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร โดยมีรายละเอียดแต่ละส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 บทบาทอำนาจหน้าที่ และโครงสร้างของข้าราชการตำรวจจราจร

การทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในส่วนบทบาทอำนาจหน้าที่และโครงสร้างของข้าราชการตำรวจจราจร เพื่อใช้ในการกำหนดบริบทการศึกษาและกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า บทบาทอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจราจร แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ บทบาทด้านการลดอุบัติเหตุจราจร บทบาทการพัฒนาการจราจรให้มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และบทบาทด้านการบังคับใช้กฎหมาย ส่วนโครงสร้างของข้าราชการตำรวจจราจรมีการจัดการจราจรในลักษณะพิเศษ การจัดการจราจรในภาพรวมของกองบังคับการตำรวจจราจร และการจัดการจราจรโดยแบ่งเขตพื้นที่แต่ละสถานีตำรวจนครบาล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 บทบาทอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจราจร

บทบาทอำนาจหน้าที่ของการปฏิบัติงานด้านงานจราจร ประกอบด้วย บทบาทด้านการลดอุบัติเหตุการจราจร บทบาทด้านพัฒนาการพัฒนางานจราจรให้มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย นโยบายบทบาทด้านการบังคับใช้กฎหมาย (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2557) ซึ่งครอบคลุมถึงการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่กฎหมายบัญญัติไว้ ดังนี้

1) บทบาทด้านการลดอุบัติเหตุจราจร เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านจราจร มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน โดยส่งเสริมการสวมหมวก



นิรภัย ลดพฤติกรรมเสี่ยงจากการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แล้วขับชี่ยานพาหนะ แก้ไขปัญหา จุดเสี่ยง จุดอันตราย ปรับพฤติกรรมของผู้ขับชี่ยานพาหนะให้ใช้ความเร็วตามที่กฎหมายกำหนด ยกระดับมาตรฐานยานพาหนะให้ปลอดภัย พัฒนาสมรรถนะของผู้ใช้รถใช้ถนน (Road users) ให้มีความปลอดภัย

2) บทบาทการพัฒนาการจราจรให้มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย การจัดการจราจร โดยประสานงานกับหน่วยงานของภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขต กองวิศวกรรมจราจร เพื่อขอความร่วมมือในการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ และกรณีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องหมายจราจร หรือสัญญาณไฟจราจรต่าง ๆ ชำรุด เสียหาย เลอะเลี่ยน หรือใช้การไม่ได้ เช่นการตีเส้นสัญญาณจราจรต่าง ๆ ป้ายสัญญาณจราจร หรือติดตั้งราวเหล็กเกาะกลางถนน

3) บทบาทด้านการบังคับใช้กฎหมาย เจ้าพนักงานจราจรต้องยึดหลักระเบียบกฎหมายที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการอำนวยความสะดวกด้านการจราจร รวมถึงการรักษาความปลอดภัยทางถนน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีคำสั่ง 537/2555 เรื่องการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ของตำรวจสายงานจราจร ระบุไว้ในคำสั่ง 5.6 – 5.7 ดังนี้

หัวหน้าจราจร มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านจราจร วางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลงานด้านการควบคุมจราจรจัดการ และบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการจราจร รวมทั้งงานจราจรตามโครงการพระราชดำริ และงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาด้านการจราจรตลอดจนพื้นที่ที่มีการจราจรต่อเนื่อง

สารวัตรจราจร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาในงานจราจร จัดและควบคุมการจราจร ศึกษาเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการจราจร และนำวิทยาการต่างๆ มาใช้ในงานจราจร รวมถึงให้ความรู้และการศึกษาอบรมแก่ข้าราชการตำรวจ พร้อมทั้งสอดส่อง ตรวจสอบ แนะนำให้ประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับการจราจร และว่ากล่าวตักเตือนก่อนออกไปสั่งเจ้าพนักงานจราจร หรือออกไปสั่งเจ้าพนักงานจราจรที่ละเมิดกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับการจราจร นอกจากนี้รวมถึงการจัดการเบื้องต้นเมื่อเกิดอุบัติเหตุจราจร เก็บรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร หรือข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกันปราบปรามและส่งให้ฝ่ายป้องกันปราบปราม รวมถึงปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์

พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานี ตำรวจ ร่วมปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม ในการควบคุมความสงบเรียบร้อยกรณีมีเหตุพิเศษต่างๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่นๆ และเพื่อทำการตรวจค้นจับกุม เมื่อได้รับคำสั่งไม่ว่าจะเป็นคำสั่งโดยฉับพลันทันที หรือตามแผนผู้บังคับบัญชากำหนดให้ปฏิบัติ อย่างหนึ่งอย่างใดในการเข้าระงับ ปราบปราม จับกุม สกัดจับ ก็ให้ปฏิบัติตามคำสั่งหากมีเหตุ จำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงาน งานควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ

รองสารวัตรตำแหน่งผู้บังคับหมู่ถึงรองสารวัตรจรรยา (ตำแหน่งควบ) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งระดับผู้บังคับหมู่ที่ปฏิบัติอยู่ เดิม โดยปฏิบัติหน้าที่ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยทั่วไป และอาจได้รับมอบหมายให้ควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจำนวนหนึ่ง รวมถึงตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ แก้ไข ปัญหาที่รับผิดชอบให้เสร็จสิ้น ณ.จุดเดียว ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าจรรยา และปฏิบัติงานด้วย ตนเองในลักษณะของผู้มีประสบการณ์ในงานด้านจรรยาของหน่วยงาน ช่วยเหลืองานของ ข้าราชการตำรวจระดับตำแหน่งสารวัตรหรือเทียบเท่า นอกจากนี้ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับหมู่จรรยา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการจรรยา ตลอดจนนำวิทยาการต่างๆ มาใช้ จัดควบคุมการจรรยาตามที่รองสารวัตรจรรยา หรือ สารวัตรจรรยา และหัวหน้างานจรรยามอบหมายสั่งการ สอดส่อง ตรวจสอบ แนะนำ ให้ประชาชน ผู้ใช้รถใช้ถนนปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับการจรรยา และว่ากล่าว ตักเตือนก่อนออกไปสั่งเจ้าพนักงาน หรือออกไปสั่งเจ้าพนักงานจรรยา รวมถึงจัดการเบื้องต้น เมื่อเกิดอุบัติเหตุจรรยา เก็บรวบรวมข้อมูล ข่าวสารหรือข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการปราบปราม โดยรายงานข้อมูลข่าวสาร หรือข้อเท็จจริงที่เก็บรวบรวมได้ ต่อผู้บังคับบัญชา หรือ กรณีเร่งด่วนให้แจ้งโดยตรงต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนั้นๆ ก่อน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่หัวหน้าสถานีตำรวจกำหนด นอกจากนี้ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์ พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานี ตำรวจ และปฏิบัติงานร่วมกับงานปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อย และทำการตรวจ ค้นจับกุม เมื่อได้รับคำสั่งไม่ว่าจะเป็นคำสั่งไม่ว่าจะเป็นคำสั่งโดยฉับพลันหรือทันทีหรือตามแผนที่

ผู้บังคับบัญชากำหนดให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดในการเข้ารับ ปราบปราม จับกุมสกัด ก็ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง

สรุปได้ว่าบทบาทอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจราจรตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ มี 3 ประการ ได้แก่ บทบาทด้านการลดอุบัติเหตุจราจร บทบาทการพัฒนาการจราจรให้มีความ สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และบทบาทด้านการบังคับใช้กฎหมาย ในการวิจัยครั้งนี้บทบาท อำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจราจรเป็นบริบทสำคัญในการสร้างนิยามศัพท์และข้อคำถาม ของแบบวัดในการวิจัย

1.2 โครงสร้างของข้าราชการตำรวจจราจรในกรุงเทพมหานคร

การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจรในกรุงเทพมหานคร มีการจัดการจราจร แบ่งออกเป็น 3 ประเภท (พงษ์สันต์ คงตรีแก้ว, 2551) ได้แก่

1) การจัดการในลักษณะพิเศษ เป็นการจัดการจราจรตามโครงการพระราชดำริ เพื่อแก้ไขปัญหาการจราจร ที่มีเป้าหมายและวิธีการพิเศษ การจัดตั้งองค์กรและหน้าที่ของฝ่าย ปฏิบัติการพิเศษมีลักษณะไม่เป็นทางการ โดยการยืมตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจ จราจรและเจ้าหน้าที่ตำรวจจากสายตรวจ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานสายตรวจจราจร ตามแนวพระราชดำริในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) การจัดการจราจรในภาพรวม จะเป็นลักษณะการจัดการจราจรของกองบังคับ การตำรวจจราจร (บก.จร.) ซึ่งเป็นภาพรวมที่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดของกรุงเทพมหานคร โดยมีการ จัดองค์กรในลักษณะที่เป็นหน่วยงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้านในแต่ละแขนงที่จำเป็น ต่อการจราจร ดังนี้

กองกำกับการ 1 รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับงานอำนวยความสะดวกและ รักษาความปลอดภัยในด้านการจราจรทางบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

กองกำกับการ 2 รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับงานอำนวยความสะดวกจราจร ในระบบทางด่วนและทางพิเศษต่างๆ และการสอบสวนคดีและเปรียบเทียบปรับคดีความผิด ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยการจราจรทางบก และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง

กองกำกับการ 3 รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมการเบิกจ่ายใบสั่ง ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล งานด้านศูนย์คอมพิวเตอร์ควบคุมใบสั่งและข้อมูลจรรยาบรรณ ตรวจสอบและเปรียบเทียบความผิดจรรยาบรรณแก่ประจำกรมการขนส่งทางบกและสาขา รวมทั้ง ความผิดเกี่ยวกับการจรรยาบรรณในกรุงเทพมหานครและความผิดด้านมลภาวะ

กองกำกับการ 4 รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับงานวิศวกรรมจราจร ในหน้าที่ตำรวจ งานควบคุมการจราจรด้วยระบบโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) และประสาน การจัดการจราจรเป็นพื้นที่ (ATC) ตลอดจนเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการจราจร

กองกำกับการ 5 รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์เครื่องกล ารถที่เกิดอุบัติเหตุ การตรวจพิสูจน์ผู้ขับขี่เสียของมีนเมาและวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตประสาทการตรวจ และควบคุมมลภาวะในหน้าที่ตำรวจ ตลอดจนเสนอแนวทางการป้องกันอุบัติเหตุจราจรเป็นต้น

3) การจัดการจราจรโดยแบ่งเขตพื้นที่ จะเป็นการจัดการจราจรภายในอาณาเขต ของสถานีตำรวจนครบาล (สน.) ซึ่งได้แบ่งตามเขตพื้นที่เพื่อกระจายกำลังตำรวจจราจรออกเป็น หน่วยเล็กๆ เพื่อให้สะดวกในการดูแลสุขภาพการจราจรและการเดินทางไปยังจุดต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว โดยกองบัญชาการตำรวจนครบาล (บช.น) ได้จัดองค์กรและจัดแบ่งพื้นที่รับผิดชอบในการปฏิบัติ หน้าที่ออกเป็น 9 กองบังคับการ (บก.) ดังนี้

กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ประกอบด้วย สถานีตำรวจนครบาลชนะ สงคราม สถานีตำรวจนครบาลสามเสน สถานีตำรวจนครบาลดุสิต สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง สถานีตำรวจนครบาลบางโพ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท สถานีตำรวจนครบาลมักกะสัน สถานี ตำรวจนครบาลดินแดง และสถานีตำรวจนครบาลห้วยขวาง

กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ประกอบด้วย สถานีตำรวจนครบาลบางซื่อ สถานีตำรวจนครบาลสุทธิสาร สถานีตำรวจนครบาลพหลโยธิน สถานีตำรวจนครบาลเตาปูน สถานีตำรวจนครบาลประชาชื่น สถานีตำรวจนครบาลโคกคราม สถานีตำรวจนครบาลคันนายาว สถานีตำรวจนครบาลบางเขน สถานีตำรวจนครบาลสายไหม สถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง และสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ประกอบด้วย สถานีตำรวจนครบาลมีนบุรี สถานีตำรวจนครบาลนิมิตรใหม่ สถานีตำรวจนครบาลลำหिन สถานีตำรวจนครบาลลำผักชี สถานี ตำรวจนครบาลสุวินทวงศ์ สถานีตำรวจนครบาลหนองจอก สถานีตำรวจนครบาลประชาสำราญ สถานีตำรวจนครบาลลาดกระบัง สถานีตำรวจนครบาลร่มเกล้า สถานีตำรวจนครบาลคลองกรุง และสถานีตำรวจนครบาลจรเข้บ่อย

กองบังคับการตำรวจนครบาล 4 ประกอบด้วย สถานีตำรวจนครบาล หัวหมาก สถานีตำรวจนครบาลลาดพร้าว สถานีตำรวจนครบาลวังทองหลาง สถานีตำรวจนครบาลโชคชัย สถานีตำรวจนครบาลบึงกุ่ม สถานีตำรวจนครบาลบางชัน สถานีตำรวจนครบาลประเวศ และสถานีตำรวจนครบาลอุดมสุข

กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ประกอบด้วย สถานีตำรวจนครบาล วัดพระยาไกร สถานีตำรวจนครบาลบางโพธิ์พวง สถานีตำรวจนครบาลทุ่งมหาเมฆ สถานีตำรวจนครบาลลุมพินี สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง และสถานีตำรวจนครบาลบางนา

กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ประกอบด้วย สถานีตำรวจนครบาล พระราชวัง สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ สถานีตำรวจนครบาลสำราญราษฎร์ สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1 สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 2 สถานีตำรวจนครบาลบางรัก สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน และสถานีตำรวจนครบาลยานนาวา

กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ประกอบด้วย สถานีตำรวจนครบาล บางพลัด สถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน สถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์ สถานีตำรวจนครบาลบางกอกน้อย สถานีตำรวจนครบาลบางกอกใหญ่ สถานีตำรวจนครบาลบางเสาธง สถานีตำรวจนครบาลท่าพระ สถานีตำรวจนครบาล ตลิ่งชัน และสถานีตำรวจนครบาลธรรมศาลา

กองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ประกอบด้วย สถานีตำรวจนครบาล บางยี่เรือ สถานีตำรวจนครบาลตลาดพลู สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม สถานีตำรวจนครบาลบุคคโล สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ สถานีตำรวจนครบาลสมเด็จพระยา สถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ สถานีตำรวจนครบาล บางมด สถานีตำรวจนครบาลทุ่งครุ สถานีตำรวจนครบาลปากคลองสาน และสถานีตำรวจนครบาลบางคอแหลม

กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ประกอบด้วย สถานีตำรวจนครบาลท่าข้าม สถานีตำรวจนครบาล แสมดำ สถานีตำรวจนครบาล บางขุนเทียน สถานีตำรวจนครบาล บางบอน สถานีตำรวจนครบาล ภาษีเจริญ สถานีตำรวจนครบาลหลักสอง สถานีตำรวจนครบาลเพชรเกษม สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู สถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง และสถานีตำรวจนครบาลบวรเมฆ

สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจดำเนินงานจราจรในกรุงเทพมหานคร มีลักษณะการจัด การจราจร โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ 1) การจัดการจราจรในลักษณะพิเศษ 2) การจัดการจราจร ในภาพรวมของกองบังคับการตำรวจจราจร และ 3) การจัดการจราจรโดยแบ่งเขตพื้นที่แต่ละสถานี

ตำรวจนครบาล รวม 88 แห่ง การศึกษาการวิจัยครั้งนี้ได้นำลักษณะการจัดการจราจรทั้ง 3 ประเภท ใช้กำหนดเป็นบริบทการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจราจรในการสร้างนิยามปฏิบัติการ และข้อคำถาม รวมถึงการกำหนดกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจจราจรปฏิบัติหน้าที่ครอบคลุมลักษณะการจัดการจราจรทั้ง 3 ประเภท

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร : ความหมายของประกอบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 พฤติกรรมการทำงานของตำรวจจราจร

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน มีงานวิจัยทั้งต่างประเทศและในประเทศจำนวนมากที่ได้กำหนดนิยามพฤติกรรมการทำงานไว้อย่างหลากหลายในมิติที่แตกต่างกันไปตามพลวัตและบริบทของสังคม แรกเริ่ม Baruch ได้กำหนดนิยามพฤติกรรมการทำงาน เป็นสิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม (Baruch, 1968) ในปีเดียวกัน Loper ได้นิยามพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างไปจากบรูส โลเปอร์เห็นว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นการกระทำที่แสดงออก ของบุคคลที่สามารถสังเกตเห็นได้หรือไม่ก็ตาม (Loper, 1968) อีกสิบปีถัดมา Connellan ได้นิยามพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่สามารถเห็นและอธิบายได้ ปัญหาในการตัดสินพฤติกรรมการทำงานเป็นสิ่งที่กำหนดได้ยาก เนื่องจากพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ดีแตกต่างกันไปในแต่ละอาชีพ (Connellan, 1978) ต่อมา Albanese ได้กำหนดนิยามถึงพฤติกรรมการทำงาน คือ พฤติกรรมและการกระทำที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่ปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น (Albanese, 1981) นอกจากนี้ในประเทศไทยยังมีงานวิจัยที่กำหนดนิยามพฤติกรรมการทำงานไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มัลลิกา ต้นสอน, 2544) และเป็นการกระทำที่บุคคลแสดงออก รวมถึงลักษณะการกระทำที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดมีต่อการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (ถวัลย์กา เจยาคม, 2551) นอกจากนี้พฤติกรรมการทำงานยังหมายถึงการแสดงออกในระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลดี หรือผลเสียต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร (จันจิรา โส๊ะประจัน, 2553) และเป็นการกระทำที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่องานโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่ปฏิบัติงานอยู่ (สกุลรัตน์ ไพบูลย์, 2554)



แต่อย่างไรก็ตามในบริบทของตำรวจจรรยาบรรณ พบว่า มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ได้
 นิยามถึงพฤติกรรมการทำงานของตำรวจจรรยาบรรณ ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
 จรรยาบรรณในสังกัดกองบังคับการจรรยาบรรณในการควบคุมและอำนวยความสะดวกจรรยาบรรณทางบกในเขต
 กรุงเทพมหานคร รวมทั้งทางด่วนและทางพิเศษ (ธิดาพร มีกิ่งทอง, 2542) และยังมีงานของ
 เหมือนฝัน กันทา ที่นิยามถึงพฤติกรรมการทำงานของตำรวจจรรยาบรรณที่มีความคล้ายคลึงกันแต่
 แตกต่างในบริบทของกลุ่มประชากร โดยให้นิยามไว้ว่า การปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวก
 ความปลอดภัย และตรวจจับฝ่าฝืนพระราชบัญญัติจรรยาบรรณและการขนส่ง ของข้าราชการตำรวจ
 จรรยาบรรณ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ (เหมือนฝัน กันทา, 2557)

2.2 อุดมคติของตำรวจ

อุดมคติเป็นมโนภาพหรือความนึกคิดที่ถือเป็นมาตรฐานแห่งความดี ความงาม
 ที่มนุษย์ยึดเป็นเป้าหมายแห่งชีวิตตน (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2554) จากการศึกษา
 และประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับผู้วิจัยค้นพบนิยามอุดมคติของตำรวจ สรุปได้ดังนี้ในห้วง
 ปีพ.ศ. 2541 – 2545 มีการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับอุดมคติของตำรวจจำนวนหนึ่งเพื่อสอดคล้อง
 กับนโยบายของรัฐในยุคสมัยนั้น แต่อย่างไรก็ตามนิยามความหมายมีความสอดคล้องไปในทิศทาง
 เดียวกัน อาทิ อุดมคติของตำรวจหมายถึงการยึดมั่นและการยอมรับเป้าหมายในอาชีพตำรวจและ
 ตั้งใจจะปฏิบัติตามเป้าหมายนั้นอย่างแท้จริง ประกอบด้วยข้อปฏิบัติ 9 ประการ (ถาวร ถาวรบุตร,
 2541) และอุดมคติตำรวจคือการปฏิบัติงานโดยยึดแนวทางการปฏิบัติของตำรวจประชาชน
 (สันติชัย หนูทอง, 2545) และยังมีงานของ วณิช วัลลา ที่ให้นิยามความหมายอุดมคติของตำรวจ
 เป็นมาตรฐานแห่งความดี ความงาม และความจริงที่คาดหวังจากการทำงาน โดยการปฏิบัติตน
 ของตำรวจ ซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานแห่งธรรมะที่ตำรวจไทยต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวล
 จริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ซึ่งถือว่าเป็นหลักที่จะทำให้ตำรวจมีหลักประพฤติปฏิบัติ
 ร่วมกัน (วณิช วัลลา, 2555)

อุดมคติของตำรวจนิพนธ์โดยสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราชสกล
 มหาสังฆปริณายก ซึ่งต่อมา พล.อ.เผ่า ศรียานนท์ อธิบดีกรมตำรวจ ได้ลงนามในคำสั่งกรมตำรวจ
 ที่ 21/2499 ให้ตำรวจระลึกถึงยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่จนถึงปัจจุบัน ตามกฎ ก.ตร.
 ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2553 เพื่อประชาชนและความสงบสุข
 ของประเทศชาติ ประกอบไปด้วยข้อปฏิบัติ 9 ข้อ ดังนี้

1) เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ คำว่าเคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ มีความหมายลึกซึ้งในตัวของมันเอง ท่านเป็นข้าราชการ คำว่า ข้าราชการ มีความหมายมหาศาล เพราะท่านคือผู้รับเอางานของพระราชามาทำ การทำงานป้องกันปราบปรามเป็นการทำงานเพื่อให้เกิดความสงบสุขในบ้านเมืองให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี เมื่อท่านรับงานเหล่านี้มาทำ ท่านต้องทำให้เต็มที่ให้สมกับคำว่า เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่

2) กรุณาปรานีต่อประชาชน ตำรวจอยู่กับประชาชนต้องได้ใจประชาชน ประชาชนมีความทุกข์ มีเรื่องเดือดร้อน อย่ามองเรื่องขโมยขึ้นบ้าน ถูกจี้ ถูกชิง ถูกทำร้าย ที่ประสบพบเจออยู่เป็นประจำจนเคยชินว่าเป็นเรื่องธรรมดา เพราะประชาชนที่ได้รับความทุกข์ หรือเรื่องเดือดร้อนดังกล่าว ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญและร้ายแรงต่อชีวิตและทรัพย์สินพวกเขา เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วตำรวจต้องอยู่กับประชาชน ต้องทำงานให้ได้ใจประชาชน การได้ใจประชาชนคือเขาเดือดร้อนเรื่องอะไร ต้องไปช่วยเขา ทำอย่างไรถึงจะบำบัดทุกข์เพื่อให้เขาอยู่อย่างมีความสุข

3) อดทนต่อความเจ็บใจ การที่จะมาเป็นตำรวจต้องยอมรับสภาพ เพราะอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่เหนื่อยยาก เป็นอาชีพที่ต้องเผชิญกับปัญหามานานาชนิด ทั้งคำด่า คำบ่น คำว่าซึ่งทำให้ต้องเจ็บใจอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีความอดทนอดกลั้นให้มากและปฏิบัติงานอย่าให้ประชาชนดูถูกได้ ดังที่พระพุทธทาสได้บอกว่า "คนเราทนดาบ ทนหอกได้ แต่ที่ทนไม่ได้ คือใครมาดูถูกเรา"

4) ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก การออกไปปฏิบัติหน้าที่ต้องหนักเอา เบาสู้ ไม่หวั่นไหว ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มนุษย์เราอยู่ที่ใจ จะทำหรือไม่ทำอยู่ที่ใจ ไม่มีใครสามารถบังคับได้ บังคับให้ตายถ้าใจไม่ทำสักอย่าง ทุกอย่างก็จบด้วยการไม่ทำ ฉะนั้นขอให้เราคิดว่าถ้าเริ่มต้นด้วยใจแล้ว เราย่อมจะทำได้สิ่งเหล่านั้นได้ด้วยดี

5) ไม่มักมากในลาภผล คำนี้จำเป็นมาก ตำรวจต้องมีอยู่ในใจเสมอ จุดอ่อนมีอยู่ 2 อย่างคือ หามใจตัวเองไม่ได้ และเปราะบางต่อความโลภ แต่อะไรคือความพอดี อยู่ในทางสายกลาง อะไรที่ทำแล้วคนอื่นไม่เดือดร้อน นั่นแหละคือสิ่งที่พอดีโดยไม่ต้องไปรีดไถ โดยยึดหลักที่ว่า "เราอยู่ได้ เขาอยู่ได้ ไม่เดือดร้อน ไม่มีเรื่อง" บางครั้งตำรวจทำประโยชน์ให้กับประชาชน ซึ่งเป็นการบริการตามหน้าที่ ประชาชนเขาก็ตอบแทนด้วยน้ำใจ ซึ่งอาจจะมากกว่าการกลั่นแกล้งประชาชนเพื่อหวังผลประโยชน์ต่าง ๆ เสียอีก

6) มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน โดยภาระหน้าที่ของตำรวจก็คือการสร้างความปลอดภัยแก่ประชาชน ถือว่าเป็นการบำเพ็ญตนอยู่แล้ว ทำประโยชน์ให้แก่ประชาชนในหน้าที่คือสร้างความสงบสุขให้เกิดขึ้นในสังคม

7) ดำรงตนในยุติธรรม ตำรวจคือผู้รักษากฎหมาย แต่ตำรวจไม่ใช่กฎหมาย ตำรวจเป็นผู้ที่ทำให้เกิดความยุติธรรม เป็นผู้รักษากติกา การดำรงตนในยุติธรรม คือรักษาทุกอย่างให้เป็นไปตามกติกา ดังนั้นตำรวจต้องมั่นคงในกติกา ตำรวจต้องรักษากฎหมาย

8) กระทบการด้วยปัญญา การกระทบการด้วยปัญญา สิ่งที่ตำรวจทำต้องรู้จักจริง เสมอ ไม่ใช่คาดเดา ตำรวจต้องทำทุกอย่างด้วยปัญญา ซึ่งต้องชวนชาวบ้านหาความรู้มาใส่ตัว อยู่ตลอดเวลา เรื่องไหนที่ไม่รู้ ต้องไปเรียนรู้เพิ่มเติม อย่ากระทำลงไปด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ความรู้ไม่มีวันหมด จงเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

9) รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต ในการดำเนินชีวิต ถ้าใครไม่มีข้อนี้ โอกาสเสี่ยงสูงมาก ความไม่ประมาทกับชีวิตต้องเสมอกัน ต้องเท่ากัน ถ้ามีความประมาทเมื่อไหร่ นั้นหมายถึงชีวิต ความไม่ประมาทนี่แหละที่จะทำให้อยู่รอดปลอดภัย เพราะนั่นคือสิ่งที่จะรักษาชีวิตของตำรวจ ไม่ใช่กล้าบ้าบิ่น เพราะ นั่นคือคนที่กำลังประมาท (อุดมคติตำรวจ, 2553)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาอุดมคติของตำรวจตามแนวคิดของ สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ โดยมีลักษณะแสดงถึงความเป็นสากลนอกเหนือจากกฎเกณฑ์หรือบรรทัดฐานที่สังคมกำหนดที่เกิดขึ้นจากจิตสำนึกและทัศนคติในการทำงาน เพื่อจูงใจหมายและเป็นแนวทางซึ่งนำการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุปณิธานของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราช ให้เป็นไปตามที่องค์กรและประชาชนคาดหวัง ซึ่งมีความแตกต่างจากมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจ กล่าวคือ เป็นลักษณะการแสดงออกทางการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ หากละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตาม จะมีความผิดทางวินัยและมีบทลงโทษตามข้อกฎหมายกำหนด

2.3 พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจรรยา

1) ความหมายและองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจรรยา

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเด็นที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจจรรยาและอุดมคติของตำรวจสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจรรยา หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกของตำรวจจรรยาในสภาพแวดล้อมของการทำงาน รวมถึงลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจรรยาบนท้องถนนที่อำนวยความสะดวกความปลอดภัย และตรวจจับฝ่าฝืนพระราชบัญญัติจราจรและการขนส่ง ซึ่งครอบคลุมถึงการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติไว้ โดยมีลักษณะ

แสดงถึงความนึกคิดหรือจิตสำนึกและทัศนคติในการทำงาน เพื่อจุดมุ่งหมายและเป็นแนวทางชี้้นำ การปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุความตั้งใจของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราช ที่เป็นไปตามที่องค์กร และประชาชนคาดหวัง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจ จรรยาตามแนวคิดของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก ประกอบด้วย 9 ข้อปฏิบัติ ผู้วิจัยนำมาจัดหมวดหมู่โดยพิจารณาประเด็นที่ใกล้เคียงมาจัดอยู่ในด้านเดียวกันประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

(1) ด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อภุณาปราณี ประกอบด้วย

ก. เคารพเชื่อเพื่อต่อหน้าที่ หมายถึง การมีจิตสำนึกที่ดีอยู่เสมอว่าอาชีพ ตำรวจนั้น ต้องประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยใช้อำนาจที่ตามขอบเขตของกฎหมาย เพื่อความสงบเรียบร้อยของสังคม

ข. ภุณาปราณีต่อประชาชน หมายถึง การเข้าใจปัญหาความทุกข์ ความเดือดร้อน ของประชาชนและพยายามหาทางบำบัดทุกข์บำรุงสุข ด้วยความเต็มใจและเสมอภาคกัน

(2) ด้านการทำงานด้วยความอดทน ประกอบด้วย

ก. อดทนต่อความเจ็บใจ หมายถึง การรู้จักยับยั้งชั่งใจในการควบคุม อารมณ์หรือแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่ไม่เหมาะสมเมื่อได้รับสิ่งกระทบกระเทือนต่อจิตใจจากการกระทำอย่างจงใจของประชาชน

ข. ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก หมายถึง การมีความพร้อมทั้งร่างกาย และใจที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อท้อต่อความเหน็ดเหนื่อย มีความมานะพยายามเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

(3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม ประกอบด้วย

ก. ไม่มักมากในลาภผล หมายถึง ความพอดี อยู่ในทางสายกลาง การมีจิตใจแน่วแน่ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เรียกรับสินบน

ข. มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน หมายถึง พฤติกรรมหรือ การกระทำที่แสดงออกของตำรวจจราจรที่แสดงออกถึงการอุทิศตนเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน ทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ

ค. ดำรงตนในยุติธรรม หมายถึง การวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างแท้จริงไม่ใช้อำนาจบารมีในการให้คุณให้โทษแก่คู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด หรือใช้สามัญสำนึก

ส่วนตัวในการตัดสินใจความผิดระหว่างคู่กรณีโดยปราศจากพยานหลักฐานอย่างชัดเจน ครอบงำ และถูกต้อง

(4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา ประกอบด้วย

ก. กระทำการด้วยปัญญา หมายถึง สิ่งที่ต้องระมัดระวังค้นหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันโลก ทันเหตุการณ์ และมีความชำนาญในงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบรู้ รวมทั้งศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ธรรมเนียมการปฏิบัติของส่วนราชการในกระบวนการยุติธรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน และไม่กระทำการใดด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์

ข. รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต หมายถึง การมีสติสัมปชัญญะ และการใช้ความระมัดระวัง สุขุมรอบคอบในขณะการปฏิบัติหน้าที่

2) การวัดพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร

การวัดพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติ ยังไม่พบแบบวัดในบริบทของข้าราชการตำรวจจราจร พบเพียงแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่ออุดมคติของตำรวจ จำนวน 45 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยมากที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วย” มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 (ถาวร ถาวรบุตร, 2541) และยังมีงานของสันติชัย หนูทอง ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมที่มีต่อการทำงานของตำรวจสายตรวจที่ยึดหลักอุดมคติตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผู้วิจัยสร้างแบบวัดพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามอุดมคติตำรวจสายตรวจมีจำนวน 12 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 (สันติชัย หนูทอง, 2545) และงานของ อัมพร จุนทะเส ที่ศึกษาเกี่ยวกับแบบวัดด้านคุณธรรม ค่านิยมหลัก และอุดมคติของตำรวจ จำนวน 10 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 (อัมพร จุนทะเส, 2553)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ได้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรจากนิยามปฏิบัติการขึ้นเอง

3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศ พบว่า อุดมคติของตำรวจมีความเป็นสากลซึ่งเป็นที่นิยมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแพร่หลายในหลายประเทศ เช่น ในสหรัฐอเมริกา ที่ศึกษาเกี่ยวกับมุมมองลักษณะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในอุดมคติ ประกอบด้วย

1) กระตือรือร้นต่อหน้าที่ 2) ยึดหลักข้อกฎหมาย 3) มีคุณธรรมจริยธรรม 4) มีทักษะในการเจรจา 5) สามารถคิดวิเคราะห์ 6) มีความอดทนและเมตตา 7) จิตบริการสังคม 8) มีความถ่อมตัว 9) ควบคุมอารมณ์ได้ดี และ 10) ขวนขวายความรู้ใหม่ๆ (Larry E. Capps, 2014) นอกจากนี้ยังมีงานของ Inzunza และ คณะ (2019) ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของตำรวจยุโรปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลในอุดมคติของสถานีตำรวจ โดยกำหนดตัวแปรศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน 2) องค์ความรู้ และ 3) ภาวะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างของวัฒนธรรมของตำรวจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีต่อทัศนคติของตำรวจยุโรปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลในอุดมคติ

รวมถึงผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย ค้นพบงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจ เช่น งานของ ถาวร ถาวรบุตร ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความยึดมั่นต่ออุดมคติตำรวจของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร สังกัดกองตำรวจทางหลวง ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความยึดมั่นในอุดมคติของตำรวจระดับปานกลาง(ถาวร ถาวรบุตร, 2541) ส่วนสันติชัย หนูทอง ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมที่มีต่อการทำงานของตำรวจสายตรวจที่ยึดหลักอุดมคติตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะจิต และลักษณะทางพุทธิกับการทำงานของตำรวจสายตรวจที่ยึดมั่นในอุดมคติ 9 ข้อ ในด้านป้องกันการปราบปราม การคุ้มครองสิทธิ์ และการให้บริการต่างๆ พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานของตำรวจสายตรวจมีความสัมพันธ์กับอิทธิบาท 4 และมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่ยึดมั่นอุดมคติตำรวจ 9 ข้อ และความเชื่อมั่นในอำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับอิทธิบาท 4 และมีความสัมพันธ์กับการทำงาน นอกจากนี้ตำรวจสายตรวจที่มีทัศนคติต่อการทำงานที่ยึดหลักอุดมคติตำรวจ 9 ข้อ มีความสัมพันธ์กับความเชื่ออำนาจในตน (สันติชัย หนูทอง, 2545) นอกจากนี้ยังมีงานของอัมพร จันทะเส ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ในด้านต่างๆ ด้านคุณธรรม ค่านิยมและอุดมคติของตำรวจ ด้านจริยธรรม และด้านจรรยาบรรณของตำรวจ ผลการวิจัยพบว่าระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วยด้านคุณธรรม ค่านิยมหลัก และอุดมคติของตำรวจ ด้านจริยธรรมของตำรวจ และด้านจรรยาบรรณของตำรวจ โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการตำรวจมีพฤติกรรมทางจริยธรรมอยู่ในระดับมาก (อัมพร จันทะเส, 2553) และงานของวนิชย์ วัลลภา เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยศึกษาเกี่ยวกับตำรวจในอุดมคติตามแนวพุทธศาสนา ใช้วิธีสังเคราะห์องค์ความรู้จากคัมภีร์

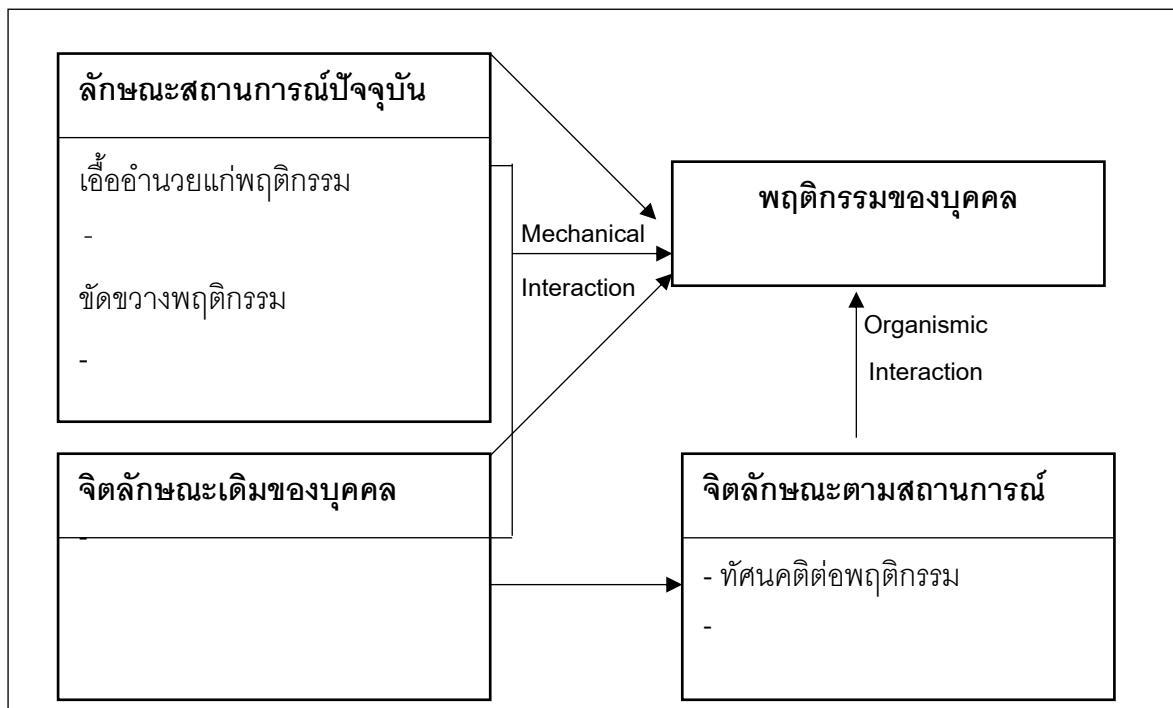
ทางพระพุทธศาสนา เอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับตำรวจในอุดมคติของสังคมไทยและตามแนวพุทธศาสนา ซึ่งผลการวิจัยพบว่าอุดมคติของตำรวจเป็นคุณธรรมพื้นฐานของมนุษย์ที่ดีที่ส่งผลให้ทำหน้าที่ของตำรวจอย่างเต็มที่ โดยการ ทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่มีประโยชน์ทั้งแก่ตนและสังคม ยึดมั่นการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน รักษาความยุติธรรม กฎหมายไว้อย่างเคร่งครัด ต้องเว้นจากอคติและการพัฒนา ต้องพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพ ตามหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา ทั้ง 4 มิตินี้ต้องมีธรรมเป็นตัวขับเคลื่อนให้ตำรวจเป็นตำรวจในอุดมคติได้ (วนิชย์ วัลลา, 2555)

จึงกล่าวได้ว่าจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของตำรวจ ยังไม่พบว่ามีการศึกษาโดยตรงของพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจรรยา ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะขยายผลในการพัฒนาความหมายองค์ประกอบ และเครื่องมือวัดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่การค้นหาสาเหตุทั้งในมิติด้านสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะของข้าราชการตำรวจจรรยาที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติ โดยใช้แนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model)

ส่วนที่ 3 แนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยมที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจรรยา

แนวคิดทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) (Endler & Magnusson, 1976; อ่างใน ดุจเดือน พันธุมาวิน, 2550) ได้อธิบายถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์สืบเนื่องมาจากปัจจัยสาเหตุสำคัญในหลายๆ ด้านร่วมกันมิได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว ทำให้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) เป็นที่ยอมรับในกลุ่มนักวิชาการที่ศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์อย่างแพร่หลาย เพราะเป็นแนวคิดทฤษฎีที่สามารถเข้าใจถึงการเกิดพฤติกรรมและการแสดงออกของมนุษย์ ที่นำไปสู่การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและสามารถใช้ทำนายพฤติกรรม รวมถึงควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาและส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้อย่างละเอียดลึกซึ้งได้มากยิ่งขึ้น โดยสาเหตุการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งมีพื้นฐานมาจาก 4 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ 1) ปัจจัยในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม (Social situational factors) ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคล ไม่ว่าจะจะมีชีวิตหรือไม่มีชีวิตก็ตาม ต่างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 สถานการณ์ ได้แก่ สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยหรือสิ่งรอบตัวให้สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และสถานการณ์ที่ขัดขวางมิให้เกิดพฤติกรรม 2) ปัจจัยในกลุ่มจิตลักษณะเดิม (Psychological traits factors) ซึ่งเป็น

จิตลักษณะที่มีพื้นฐานมาจากการถ่ายทอดทางสังคมผ่านสถาบันทางสังคมที่สำคัญ เช่น ครอบครัว โรงเรียน ศาสนา เป็นต้น จนเกิดเป็นการสะสมการเรียนรู้มาตั้งแต่เด็กและติดตัวมาจนถึงปัจจุบัน 3) ปัจจัยในกลุ่มจิตลักษณะสถานการณ์ (Psychological states factors) ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปตามพลวัตร ของสถานการณ์ต่างๆ ในบริบทสังคม และ 4) ปัจจัยที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ทางสังคม (Mechanical interaction) เป็นปฏิสัมพันธ์แบบกลไก โดยมีตัวแปรทางจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ทางสังคม ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามตัวแปรหนึ่งซึ่งปรากฏให้เห็นจากการวิเคราะห์ทางสถิติ เช่น การวิเคราะห์ความแปรปรวนตั้งแต่สองทางขึ้นไป (Two-way Analysis of Variance ขึ้นไป หรือที่เรียกว่า Factorial analysis) หรือการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเส้น (Path Analysis) เป็นต้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2550) ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Endler & Magnusson, 1976; Walsh, Craik, & Price, 2000; Tett & Burnett, 2003; ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2550)

จากที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญและได้ประยุกต์รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ได้พบตัวแปรที่น่าสนใจ และผู้วิจัยคาดว่ามีเกี่ยวข้องและเป็นกลุ่มปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร โดยแบ่งออกเป็น 4 ตัวแปรสำคัญ ได้แก่ กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ และอิทธิพลทางการเมือง กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม คือ ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะสถานการณ์ ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติราชการ และชั้นยศ

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร : ความหมาย วิธีการวัด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม

4.1.1 ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์

1) ความหมายความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศพบว่า ในทางสังคมวิทยาได้นิยามความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ หมายถึง ความสัมพันธ์คู่ระหว่างสองคนที่เป็นกลไกของความสัมพันธ์ในลักษณะที่บุคคลหนึ่งจะมีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจในระดับสูงจะเป็นผู้อุปถัมภ์ที่จะใช้อิทธิพลและทรัพยากรของตนในการปกป้องคุ้มครองอีกฝ่าย (James C. Scott, 1972 อ้างใน ศิริรัตน์ ธรรมใจ, 2558) ส่วน Lande ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ คือ รูปแบบของผู้อุปถัมภ์กับผู้รับอุปถัมภ์เกิดจากความสัมพันธ์ต่อกันที่เป็นผลประโยชน์เฉพาะบุคคล มากกว่าผลประโยชน์แบบกลุ่ม (Lande, 1996)

ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามความหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ หมายถึงความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน คนรวยกว่าต้องให้คนจนที่อยู่ในอุปถัมภ์ของตนเองได้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในตัว ในขณะที่เดียวกันก็แลกโดยการให้คนนั้นมาเป็นลูกน้อง มาเป็นแรงงาน เป็นต้น (นิธิ เตียวศรีวงศ์, 2561) และการเอื้อประโยชน์ต่อกันในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและนักการเมืองท้องถิ่น ซึ่งอยู่ในรูปผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ของขวัญ กำเนิด โอกาสในการได้รับเงินเดือน ทั้งในโอกาสสำคัญและไม่ใช่ออกาสสำคัญ และการละเว้นการจับปรับ (ชัญญา ลีศัตร์พ่าย, 2552) ในปีเดียวกันก็ตีพิมพ์นันทปัทมะดุล ให้นิยามความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ว่าเป็นกลไกทางสังคมที่เปลี่ยนแปลง

ความหมายและรูปลักษณะไปตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นอุปสรรคในการพัฒนาประชาธิปไตย ระบบอุปถัมภ์เกี่ยวพันกับการทุจริตคอร์รัปชัน การพนัน การเล่นพรรคเล่นพวก ใช้เส้นสาย (กิติพัฒน์ นนทบุรีมะดุล, 2558) นอกจากนี้ยังหมายถึง ระบบพรรคพวกที่เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันของผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ ระบบอุปถัมภ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรต่างๆ ถ้ามีการใช้ระบบอุปถัมภ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมแล้วก็อาจเป็นประโยชน์และช่วยแก้ไขสถานการณ์บางอย่างได้ เช่น การใช้ประโยชน์ในการประสานการปฏิบัติราชการกับหน่วยอื่นๆ เป็นต้น และเป็นระบบความสัมพันธ์ของคนสองฝ่าย ซึ่งมีความไม่เท่าเทียมกัน ที่อยู่เหนือกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากรมากกว่าหรืออำนาจมากกว่าจะอยู่ในฐานะอุปถัมภ์ที่อยู่ต่ำกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากรน้อยกว่าหรือมีอำนาจน้อยกว่าจะเป็นผู้รับอุปถัมภ์ ต่างฝ่ายต่างมีแสวงหาแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันในลักษณะต่างตอบแทนตามเงื่อนไขที่มีต่อกัน (คณะกรรมการวิสามัญพิจารณาศึกษาแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทยให้เป็นรูปธรรม, 2558)

กล่าวโดยสรุป จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์หมายถึง สถานการณ์ทางสังคมหรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ซึ่งมีการใช้ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แลกกับการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายที่บัญญัติไว้ทั้งด้านการลดอุบัติเหตุ ด้านพัฒนาการจราจรให้มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และด้านการบังคับใช้กฎหมาย รวมถึงการอนุมัติ อนุญาต หรือการให้บริการ ตามบทบาทหน้าที่ เช่น การละเว้นต่อหน้าที่เอื้อผลประโยชน์ให้แก่พรรคพวกญาติพี่น้อง คนรู้จักหรือผู้ที่มีอิทธิพลสูงกว่า

2) การวัดความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์

การวัดความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในวิชาชีพที่หลากหลาย เช่นของ วิชิตา ไชยมงคล ได้สร้างแบบวัดประเมินระดับของระบบอุปถัมภ์ของโรงพยาบาลตำรวจมีจำนวน 10 ข้อ เป็นแบบแบ่งเกณฑ์คะแนน โดยกำหนดให้ 1-3 คะแนนระดับของระบบอุปถัมภ์อยู่ในระดับต่ำ 4-6 คะแนนระดับของระบบอุปถัมภ์อยู่ในระดับปานกลาง และ 7-10 คะแนนระดับของระบบอุปถัมภ์อยู่ในระดับสูง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 (วิชิตา ไชยมงคล, 2547) ส่วนชญญา ลีศัตร์พ่าย ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล โดยสร้างแบบวัดการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อเป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยเลย ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 (ชญญา ลีศัตร์พ่าย, 2552)

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยข้างต้นยังไม่พบการสร้างเครื่องมือวัดความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ที่มีความสอดคล้องกับบริบทพฤติกรรมการทำงานของตำรวจจราจรโดยตรง ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ

3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์

จากการศึกษาพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ทำการศึกษาในลักษณะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ที่ส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน เช่น งานของ วิชิตา ไชยมงคล ที่ศึกษาเกี่ยวกับระบบอุปถัมภ์ที่มีผลต่อการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่าระดับของระบบอุปถัมภ์มีผลต่อการทำงานของร้อยละ 60 (วิชิตา ไชยมงคล, 2547) ส่วนงานของปิยพจน์ สามัตติยากร ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานด้านระบบอุปถัมภ์ต่อผลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าระบบอุปถัมภ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการบริหารงานในระดับปานกลาง (ปิยพจน์ สามัตติยากร, 2551) นอกจากนี้มีงานของชญญา ลีศักดิ์ธูพ่าย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์เป็นตัวแปรสาเหตุสำคัญที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล (ชญญา ลีศักดิ์ธูพ่าย, 2552) และงานของธีรวัฒน์ วงศ์วรวิญญู (2563) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของระบบอุปถัมภ์ในหน่วยงานราชการต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่าระบบอุปถัมภ์ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในจังหวัดเลย (ธีรวัฒน์ วงศ์วรวิญญู, 2563)

จากหลักฐานงานวิจัยจำนวนหนึ่งแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยคาดว่าตัวแปรความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร

4.1.2 อิทธิพลทางการเมือง

1) ความหมายอิทธิพลทางการเมือง

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า อิทธิพลทางการเมืองหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งคนหนึ่งกระทำกรอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของอีกคนหนึ่งให้กระทำกรไปในทางที่ก่อให้เกิดผลตามที่ตั้งใจไว้ (Daniel Katz & L.Kahn ,1966) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มการเมืองหรือกลุ่มอื่นๆ ที่มีผลต่อการทำกิจกรรมทางการเมือง หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองอื่นๆทั้งในระดับชาติ

และระดับท้องถิ่น (รุ่งเพชร เฟื่องมณี, 2550) มีความสอดคล้องกับงานของ นาวิณ สมฤทธิ์ ที่ให้นิยามเป็นนักการเมืองไม่ว่าจะเป็นอยู่ในระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่นเข้ามาแทรกแซง กัดฉิ้น หรือบงการระบบการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทำให้ข้าราชการรู้สึกที่ตัวเองไม่สามารถทำงานให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการได้ หรือการใช้อำนาจทางการเมือง เพื่อให้ได้ซึ่งผลประโยชน์ อย่างใดอย่างหนึ่ง (นาวิณ สมฤทธิ์, 2553)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า อิทธิพลทางการเมือง หมายถึง สถานการณ์ทางสังคมหรือ สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจราจร โดยการให้บุคคลที่มีอำนาจสูงกว่า เข้ามาแทรกแซง กัดฉิ้น หรือเข้ามาบงการการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจราจร ไม่ให้เป็นไปตามบทบาทที่กฎหมายบัญญัติไว้

2) การวัดอิทธิพลทางการเมือง

การวัดอิทธิพลทางการเมือง พบว่ามีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลทางการเมือง เช่น งานของ Lewisc ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลทางการเมืองที่มีผลต่อ การทำงานของตำรวจในประเทศสเปน โดยใช้เครื่องมือวัดวิธีปฏิบัติของตำรวจเมื่อพบผู้อพยพ โดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นแบบสอบถาม กำหนดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จนถึง “ไม่เห็นด้วยเลย” มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79 (Lewis, Provine, Varsanyi, และ Decker, 1981) และยังมีงานของ Benson (1981) ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความแตกต่างทางการเมืองของตำรวจ โดยใช้เครื่องมือวัดแบบสอบถาม (Police Services Study) เป็นคำถาม สั้นๆถามความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง กำหนดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จนถึง “ไม่เห็นด้วยเลย” ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 (Paul R. Benson, 1981)นอกจากนี้ยังมีงาน ของรุ่งเพชร เฟื่องมณี ที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของอิทธิพลทางการเมืองที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยใช้เครื่องมือวัดลักษณะอิทธิพลการเมืองที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ เป็นแบบสอบถามจำนวน 12 ข้อ กำหนดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85 (รุ่งเพชร เฟื่องมณี, 2550)

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยข้างต้นยังไม่พบการสร้างเครื่องมือวัด อิทธิพลทางการเมืองที่มีความสอดคล้องกับบริบทพฤติกรรมการทำงานของตำรวจจราจรโดยตรง ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ

3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลทางการเมือง

จากการศึกษาค้นคว้าประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น งานของ Lewis ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลทางการเมืองที่มีผลต่อการทำงานของตำรวจในประเทศสเปน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าตำรวจในประเทศสเปนของรัฐส่วนกลางมีการบังคับใช้การตรวจคนเข้าเมืองมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าตำรวจท้องถิ่น สืบเนื่องมาจากปัจจัยที่สำคัญคือ อิทธิพลทางการเมืองที่เข้ามาแทรกแซงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจท้องถิ่น (Lewis และคนอื่น ๆ, 1981) ส่วน Benson ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความแตกต่างทางการเมืองของตำรวจ ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลทางการเมืองมีอิทธิพลเชิงลบต่อความซื่อสัตย์และการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ (Benson, 1981) และ Stucky ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลการเมืองท้องถิ่นกับความเข้มแข็งของระบบปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลการเมืองท้องถิ่นส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา (Stucky, 2002) นอกจากนี้ยังมีงานของรุ่งเพชร เฟื่องมณี ที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของอิทธิพลทางการเมืองที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผลการวิจัยค้นพบว่า อิทธิพลทางการเมืองสามารถแทรกแซงการทำงานของตำรวจอยู่ในระดับสูง (รุ่งเพชร เฟื่องมณี, 2550) และยังมีงานวิจัยในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น งานของ ญัฐชัย พุดห้ำ และคณะ โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อการแทรกแซงการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกระบวนการสอบสวน ในตำรวจภูธรจังหวัดหนึ่ง ในสังกัดภูธรภาค 4 ซึ่งเป็นการดำเนินผ่านสายงานการบังคับบัญชา และยังพบว่าปัจจัยที่มุ่งหวังของผู้มีอำนาจและอิทธิพลทางการเมือง เข้ามาแทรกแซงการทำงานของพนักงานสอบสวนนั้นเพื่อให้ผลคดีเป็นไปตามความต้องการ (ญัฐชัย พุดห้ำ และคณะ, 2560)

จากหลักฐานงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ว่า อิทธิพลทางการเมืองมีต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยคาดว่าตัวแปรอิทธิพลทางการเมืองมีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจรรยาจร

4.2 กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม

ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

1) ความหมายความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นสิ่งที่ควรยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เสียสละ ยึดหลักจรรยาวิชาชีพ ไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใด ๆ ซึ่งอาจขยายความได้ว่าเป็นพฤติกรรม การปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง ซอภธรรม ไม่ทำผิดระเบียบ กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำ

ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ก็กล้าที่คัดค้านตามกระบวนการ กล้าแจ้งเหตุ หรือร้องเรียน เมื่อพบเห็นการกระทำผิดนั้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามไว้อย่างหลากหลาย หมายถึงการยึดมั่นในความถูกต้องดีงามเสียสละ ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ ไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆ เป็นพฤติกรรมการทำงานที่ถูกต้อง ซอบธรรมไม่กระทำผิดระเบียบ กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องก็กล้าที่คัดค้าน กล้าแจ้งเหตุ หรือร้องเรียน เมื่อพบเห็นการกระทำผิด ให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติดี และกล้าลงโทษผู้กระทำผิดปฏิบัติตามหลักวิชาตามหลักการและจรรยาบรรณ โดยไม่ประนีประนอมกับความเลวไม่หวั่นเกรงต่อการข่มขู่หรืออิทธิพลใดๆ มีความอดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่เข้ายวน โดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรี รวมถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง เทียงธรรม ยึดมั่นในหลักการ จรรยาวิชาชีพและจริยธรรม โดยไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) นอกจากนี้ยังมี สิฐิสสร กระแสสุนทร ที่ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการแสดงออกของบุคคลจากภายในจิตใจหรือแสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ซอบธรรม ยึดในหลักวิชาการและจรรยาวิชาชีพ โดยไม่ยอมโอนอ่อนตามอิทธิพลหรืออำนาจใด (สิฐิสสร กระแสสุนทร, 2562) และงานของทิพนพพร เกื้อเกต ได้ให้นิยามว่าเป็นความเชื่อความคิดเห็นที่ยึดมั่นว่าในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ทางราชการเป็นหลัก พร้อมกล้าที่จะปฏิเสธไม่กระทำ การใดๆ หากขัดต่อบรรทัดฐานทางสังคม และกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตนแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่บีบคั้น (ทิพนพพร เกื้อเกต, 2558)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจจรรยา ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เสียสละ ยึดหลักจรรยาวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัญญัติที่กำหนด หรือแม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ก็กล้าที่คัดค้านตามกระบวนการ กล้าแจ้งเหตุ หรือร้องเรียน เป็นต้น

2) การวัดความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

การวัดความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พบในงานวิจัยจำนวนหนึ่ง เช่น งานของทิพนพพร เกื้อเกต ที่ศึกษาเกี่ยวกับความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในบริบทของการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลาง โดยใช้แบบวัดความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยกำหนดข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ มาตราวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 0.71 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.83 (ทิพนพพร เกื้อ

เกต, 2558) ส่วน ลีซูสร กระแสสุนทร ที่ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยใช้แบบวัดด้านความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00 (ลีซูสร กระแสสุนทร, 2562)

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยข้างต้นยังไม่พบการสร้างเครื่องมือวัดความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องที่มีความสอดคล้องกับบริบทพฤติกรรมการทำงานของตำรวจจราจรโดยตรง ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ

3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น งานของ Mark S. Putnam ที่ศึกษาเกี่ยวกับความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องในการดำเนินงาน ผลการศึกษาพบว่า ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ให้เป็นไปตามจริยธรรมมากกว่าการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์(Mark S. Putnam, 2017) ส่วน ลีซูสร กระแสสุนทร ที่ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษาพบว่า ความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องส่งผลกระทบต่อระดับการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ลีซูสร กระแสสุนทร, 2562) และทิพนพพร เกื้อเกต ที่ศึกษาเกี่ยวกับความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในบริบทของการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ทิพนพพร เกื้อเกต, 2558)

จากหลักฐานงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ว่า ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมีต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยคาดว่าตัวแปรความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร

4.3 กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะสถานการณ์

4.3.1 ความเครียดในการทำงาน

1) ความหมายความเครียดในการทำงาน

กรมสุขภาพจิตได้เปิดเผยว่ากลุ่มอาชีพข้าราชการตำรวจเป็นกลุ่มที่มีความเครียดสูงและมีอัตราเสี่ยงฆ่าตัวตายสำเร็จสูงอันดับ 2 ของประเทศ จากสถิติในปี พ.ศ. 2551 – 2559 มีตำรวจฆ่าตัวตายสำเร็จจำนวน 299 นาย เฉลี่ย 33 คนต่อปี และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทุกปี สาเหตุหลักมาจากปัญหาครอบครัว รองลงมาเป็นปัญหาสุขภาพ ปัญหาจากที่ทำงาน และปัญหาหนี้สิน (บีบีซีไทย, 2563) จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความเครียดมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งต่างประเทศและในประเทศ พบว่า Hilgard นิยามความเครียด หมายถึง ผลที่มาจากความขัดแย้งระหว่างความต้องการของตนเอง และความคาดหวังของสังคม วัฒนธรรม ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคับข้องใจ จากภาวะความคับข้องใจ ก็เป็นผลให้เกิดอารมณ์เครียด และตามมาด้วยความวิตกกังวล (Hilgard, 1975) ในปีถัดมา Lazarus ก็ให้นิยามความเครียด หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม เป็นภาวะที่บุคคลที่ประเมินสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้ามีความรุนแรงหรือมีความต้องการมากเกินไปเกินความสามารถในการตอบสนองของบุคคล (Lazarus, 1984) กรมสุขภาพจิต ให้นิยามไว้ว่า ความเครียดเป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กังวล วิตกกังวลตลอดจนถูกบีบคั้น เกิดจากการที่บุคคลรับรู้ หรือประเมินสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ของตนว่าเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรือก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย อันเป็นผลให้สภาวะสมดุลของร่างกาย และจิตใจเสียไป (กรมสุขภาพจิต, 2541) ทั้งนี้ยังมีงานวิจัยของอุษากร แซ่เหล้า ที่นิยามความเครียดหมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองของจิตใจ ความคิด พฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า หากเกิดความเครียดกับบุคคลใดแล้ว จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ส่งผลให้เกิดความเสียสมดุลในการดำเนินชีวิต (อุษากร แซ่เหล้า, 2550) และราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายความเครียดหมายถึง อาการที่สมองไม่ได้ผ่อนคลาย เพราะเคร่งเครียดกับการอยู่กับงานมากเกินไป (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554)

ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางลบต่อการทำงาน เช่น ความกังวลใจ หงุดหงิด เครียด วิตกกังวล อันเป็นผลเนื่องมาจากการแก้ไขปัญหาในที่ทำงานไม่เพียงพอ ทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางกาย และสุขภาพจิตไม่ดีตามมา (เรื่องอุไร อมรไชย, 2550) และเป็นความรู้สึกว่าสภาพการทำงานปัจจุบันมีปัญหาก่อให้เกิดความรู้สึกกังวลใจ หงุดหงิด และคิดว่า

ปัญหาเรื่องงานเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยาก (รณธรรณ์ นาเมือง, 2558) นอกจากนี้ยังมีงาน กชนก เครือตัน ที่ให้นิยามว่าเป็นความไม่สมดุลที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากการทำงาน เพื่อตอบสนองจากสิ่งเร้าที่มาจากภายในและภายนอกร่างกาย ทำให้ร่างกายและจิตใจขาดสมดุล และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เช่น ความวอกแวกกังวล ความซีบซีบ ความรู้สึกหงุดหงิด ความรู้สึกไม่พอใจ ซึ่งผลของความเครียดขึ้นอยู่กับการรับรู้ความแตกต่างของแต่ละบุคคล (กชนก เครือตัน, 2555)

ฉะนั้นจากประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องข้างต้น สรุปได้ว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ภาวะความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาวะความกดดันจากการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจจราจร เช่น ลักษณะงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ที่บีบบังคับ ทำให้ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิดกกังวล เป็นต้น

2) การวัดความเครียดในการทำงาน

การวัดความเครียดในการทำงานในวิชาชีพต่างๆ เช่นงานของเรื่องอุไร อมรไชย ความเครียดในการทำงานบริบทของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้เครื่องมือวัดความเครียดในการทำงานปรับปรุงจากบุญชู ชาวเชียงใหม่ และคณะ (2543) มีจำนวน 15 ข้อ กำหนดมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “เป็นจริงมากที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 (เรื่องอุไร อมรไชย, 2550) ส่วนงานของ และวรวรรณ อร่ามพงศ์ ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ โดยใช้แบบวัดความเครียดในการทำงานประยุกต์จากแบบวัดของบิงอร์ โสพิส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) มีจำนวน 16 ข้อ กำหนดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จาก “ไม่หนักใจ” ถึง “หนักใจมาก” ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.07 ถึง 0.60 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 (วรวรรณ อร่ามพงศ์, 2551) ส่วนงานของ กชนก เครือตัน เป็นการศึกษาค้นคว้าความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน โดยใช้แบบวัดความเครียดในการทำงานประยุกต์จากแบบวัดความเครียดจากวิลาสลักษณ์ ชัยวัลลี และคณะ (2547) นำมาใช้เป็นพื้นฐานและปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะความเครียดในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน มีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ กำหนดมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.37 ถึง 0.60 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 (กชนก เครือตัน, 2555) และรณธรรณ์

นาเมือง ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานบริบทของข้าราชการครู โดยใช้เครื่องมือวัดความเครียดในการทำงานมีจำนวน 25 ข้อ กำหนดมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.31 ถึง 0.75 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 (รมณรรณ์ นาเมือง, 2558)

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยข้างต้นยังไม่พบการสร้างเครื่องมือวัดความเครียดในการทำงานของตำรวจจราจร ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ ใช้ในการจัดทำแบบวัดความเครียดในการทำงานของตำรวจจราจรครั้งนี้

3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่นงานของ เรืองอุไร อมรไชย ศึกษาความเครียดในการทำงานบริบทของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยค้นพบว่าความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (รมณรรณ์ นาเมือง, 2558) และวรวรรณ อร่ามพงศ์ ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ผลการศึกษาพบว่าความเครียดในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ (วรวรรณ อร่ามพงศ์, 2551) ส่วนงานของกชนก เครือตัน เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่าความเครียดในการทำงานไม่มีผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน (กชนก เครือตัน, 2555) และรมณรรณ์ นาเมือง ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานบริบทของข้าราชการครู ผลการวิจัยค้นพบว่า ความเครียดในการทำงานสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรร้อยละ 56 (รมณรรณ์ นาเมือง, 2558)

จากหลักฐานงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ว่าความเครียดในการทำงานมีต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยคาดว่าตัวแปรความเครียดในการทำงานมีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร

4.3.2 เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ

1) ความหมายเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ

เจตคติเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาอย่างหนึ่งที่ไม่อาจสังเกตได้โดยง่าย แต่เป็นความโน้มเอียงภายใน แสดงออกให้เห็นได้จากพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เจตคติยังเป็นเรื่องของความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึกและความเชื่อในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

(Thurstone, 1964)จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการได้นิยามความหมายไว้อย่างหลากหลาย เช่น Good (1973) อ้างใน แพรพิมพ์ สีลวานิช, 2559 นิยามเจตคติ หมายถึง เป็นการจูงใจหรือความโน้มเอียงของบุคคลที่ตอบสนองต่อสถานการณ์หรือวัตถุ และเป็นสภาวะความพร้อมทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ต่างๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง (นพมาศ อีรวะดิน, 2539) ส่วน วันทนา วัฒนธรรม ได้กำหนดนิยามอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม 2) ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน 3) การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันในการทำงาน 4) การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน และ 5) การสื่อสารกันอย่างเปิดเผยอาจเป็นไปได้ในทิศทางพอใจหรือไม่พอใจ (วันทนา วัฒนธรรม, 2557) และยังมีงานของนักรัฐศาสตร์ วรเชษฐบัญชา ที่ให้นิยามหมายถึง ความรู้สึกและคำนึงถึงคุณประโยชน์หรือโทษของการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ และมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจตลอดจนพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมในการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ (นักรัฐศาสตร์ วรเชษฐบัญชา, 2559) นอกจากนี้กองวิจัยสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ (2559) ได้นิยามความหมายคำว่าเจตคติ หมายถึง สภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลเป็นผลทำให้เกิดความคิดเห็นรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ประกอบด้วย 1) การรับรู้ (Cognition) 2) ความรู้สึก (Feeling) และ 3) แนวโน้มพฤติกรรม (Action tendency)

สรุปได้ว่า เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมทางจิตใจของบุคคลประกอบด้วย การรับรู้ (Cognition) ความรู้สึก (Feeling) และ แนวโน้มพฤติกรรม (Action tendency) ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นไปตามบทบาทหน้าที่อันกำหนดไว้ตามความคาดหวังขององค์กรและประชาชนคาดหวัง เพื่อเป็นเป้าหมายและแนวทางชี้แนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุความตั้งใจของข้าราชการตำรวจ

2) การวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ

การวัดเจตคติที่ดีต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้มีการวัดในงานวิจัยหลายเรื่อง เช่น งานของพิชามญช์ ปฐมศิริกุล ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดซื้อ โดยใช้แบบวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานจัดซื้อ มีจำนวน 11 ข้อคำถาม มาตราวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่า

อำนาจจำแนกรายชื่อเท่ากับ 0.52 ถึง 0.73 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 (พิชามญช์ ปฐมศิริกุล , 2555) ส่วน นัฐกรณ์ วรเชษฐบัญชา ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ โดยใช้เครื่องมือวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมีจำนวน 15 ข้อ มาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ค่าอำนาจจำแนกรายชื่ออยู่ระหว่าง 0.15 ถึง 0.68 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.83(นัฐกรณ์ วรเชษฐบัญชา, 2559) และทิพนพร เกื้อเกตุ ที่ศึกษาเกี่ยวกับความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในบริบทของการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลาง โดยใช้แบบวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสมีจำนวน 14 ข้อ มาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ค่าอำนาจจำแนกรายชื่ออยู่ระหว่าง 0.34 ถึง 0.76 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.77 (ทิพนพร เกื้อเกตุ, 2558)

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยข้างต้นยังไม่พบการสร้างเครื่องมือวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ

3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น งานของ พิชามญช์ ปฐมศิริกุล ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดซื้อ ผลการวิจัยพบว่า เจตคติที่ดีต่อการทำงานจัดซื้อ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพ (พิชามญช์ ปฐมศิริกุล, 2555) ส่วนนัฐกรณ์ วรเชษฐบัญชา ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ผลการวิจัยพบว่าเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมเป็นตัวแปรสำคัญที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดมุกดาหาร (นัฐกรณ์ วรเชษฐบัญชา, 2559)

จากหลักฐานงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติโดยตรง พบเพียงการศึกษาเจตคติในบริบทอื่นๆ สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ว่าเจตคติที่ดีต่อการทำงานมีต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยคาดว่าตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติมีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจ

4.4 กลุ่มตัวแปรชีวสังคม

สำหรับตัวแปรในกลุ่มชีวสังคมที่ใช้เป็นทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรแบ่งกลุ่มประกอบด้วย ระยะเวลาปฏิบัติราชการและชั้นยศ มีรายละเอียดดังนี้

4.4.1 ระยะเวลาปฏิบัติราชการ

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ระยะเวลาปฏิบัติราชการเป็นตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน โดยมีงานวิจัยในอดีตที่จำนวนหนึ่ง ที่ศึกษาเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติราชการ อายุการทำงาน หรือประสบการณ์ทำงานในบริบทในวิชาชีพอื่นๆ เช่น งานของ วรวรรณ อร่ามพงศ์ ที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติในตำแหน่งอาชีพน้อยสามารถพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ของสัตวแพทย์ได้ดีกว่าระยะเวลาปฏิบัติในตำแหน่งอาชีพมาก (วรวรรณ อร่ามพงศ์, 2551) งานของ ทิพนพพร เกื้อเกต ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส พบว่าประสบการณ์การทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (ทิพนพพร เกื้อเกต, 2558) งานของ สุภาพร โทบุตร ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรีไม่แตกต่างกัน (สุภาพร โทบุตร, 2563) งานของ อรวรา กล้าหาญศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน (อรวรา กล้าหาญ, 2563) และงานของ อัครเดช ไม้จันทร์ ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่าอายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (อัครเดช ไม้จันทร์, 2563)

ส่วนบริบทของข้าราชการตำรวจพบในงานวิจัย เช่น งานของ ธวัชกุล ยุคลธรรม ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ น้อยกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 ปี – 20 ปี ตั้งแต่ 21 ปี – 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาปฏิบัติราชการแตกต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ (ธวัชกุล ยุคลธรรม, 2552) ส่วนวรรณวีร์

บุญคุ้ม ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม ซึ่งใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแปรต้นในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าตำรวจที่มีประสบการณ์ยาวนานกว่าจะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและคุณภาพงานย่อมดีกว่าตำรวจที่เพิ่งเข้ามาร่วมงาน (วรรณวีร์ บุญคุ้ม, 2552) และงานของนัฐกรณ์ วรเชษฐบัญชา ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดมุกดาหาร ใช้ตัวแปรระยะเวลาปฏิบัติราชการเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมพบในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการมากกว่ากลุ่มที่ระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย (นัฐกรณ์ วรเชษฐบัญชา, 2559)

สรุปได้ว่าระยะเวลาปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของธวัชกุล ยุคธรรม ในการแบ่งระยะเวลาปฏิบัติราชการของตำรวจ แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ น้อยกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 ปี – 20 ปี ตั้งแต่ 21 ปี – 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป สืบเนื่องจากข้อสรุปของธวัชกุล ยุคธรรม ที่ให้เหตุผลเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติราชการของตำรวจที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

4.4.2 ชั้นยศ

ชั้นยศหรือตำแหน่งในหน้าที่การทำงานเป็นสถานภาพของตำรวจที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งในการปฏิบัติราชการและมีการเลื่อนยศตามคุณสมบัติของตำรวจแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยชั้นสัญญาบัตร ซึ่งมีชั้นยศ ร้อยตำรวจตรี ร้อยตำรวจโท ร้อยตำรวจเอก พันตำรวจตรี พันตำรวจโท พันตำรวจเอก พลตำรวจตรี พลตำรวจโท พลตำรวจเอก และชั้นประทวน มีชั้นยศ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท จำสิบตำรวจ ดาบตำรวจ

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ชั้นยศเป็นตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน โดยมีงานวิจัยในอดีตที่จำนวนหนึ่งศึกษาในบริบทวิชาชีพอื่น เช่นงานของ เบญจพร กลิ่นสีงาม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (เบญจพร กลิ่นสีงาม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2561) และงานของณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

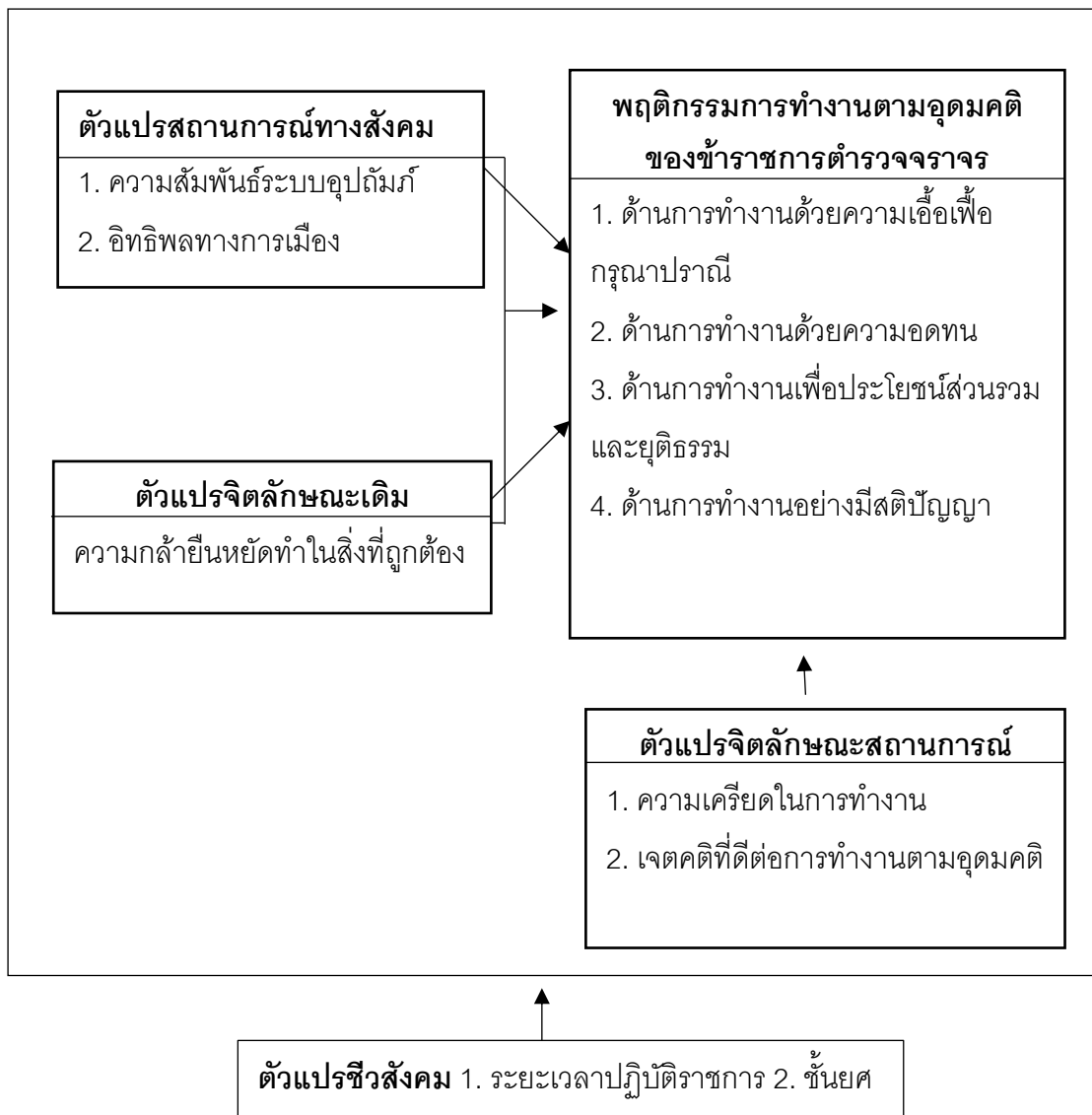
ทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 (ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก, 2560)

ส่วนบริบทของข้าราชการตำรวจพบในงานวิจัย เช่น งานของธวัชกุล ยุคลธรรม ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าระดับชั้นยศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน (ธวัชกุล ยุคลธรรม, 2552) ส่วนงานของภัสสร คงประเสริฐ ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าระดับชั้นยศที่แตกต่างกันการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความแตกต่างกัน (ภัสสร คงประเสริฐ, 2557) นอกจากนี้ยังมีงานของ ณัฐกรณ์ วรเชษฐบัญชา ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มชั้นยศสัญญาบัตรมีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่าชั้นยศประทวน (ณัฐกรณ์ วรเชษฐบัญชา, 2559)

สรุปได้ว่าชั้นยศมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดชั้นยศข้าราชการตำรวจจรรยาบรรณแบ่งออกเป็นชั้นยศสัญญาบัตรและชั้นประทวน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจรรยาบรรณ โดยยึดการวิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรมตามแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) (Endler & Magnusson, 1976; อ้างใน ดุจเดือน พันธุมาวิน, 2550) เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้กำหนดตัวแปรออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์และอิทธิพลทางการเมือง 2) ตัวแปรจิตลักษณะเดิม คือ ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 3) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะสถานการณ์ ประกอบด้วย ความเครียดในการทำงานและเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ และ 4) กลุ่มตัวแปรชีวิสังคม ประกอบด้วย ระยะเวลาปฏิบัติราชการ และชั้นยศ ดังแสดงรายละเอียดในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

ตัวแปรตาม

พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกของตำรวจจราจรในสภาพแวดล้อมของการทำงาน โดยยึดมั่นในมาตรฐานความดีงามที่เป็นคุณประโยชน์ต่อผู้อื่นและตนเอง ซึ่งกำหนดเป็นเป้าหมายและแนวทางชี้แนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุความตั้งใจของการเป็นตำรวจที่ดีที่เป็นไปตามที่องค์กรและประชาชนคาดหวังแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี ประกอบด้วย 2 ข้อปฏิบัติ ได้แก่

(1) เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกของตำรวจจราจรที่แสดงออกถึงการมีจิตสำนึกที่ดีต่ออาชีพตำรวจ ซึ่งต้องมีความประพฤติอยู่ในระเบียบวินัย ให้อำนาจที่ตามขอบเขตของกฎหมาย เพื่อความสงบเรียบร้อยของสังคม

(2) กรุณาปราณีต่อประชาชน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกของตำรวจจราจรที่แสดงออกถึงการเข้าใจปัญหาความทุกข์ ความเดือดร้อน ของประชาชนและพยายามหาทางบำบัดทุกข์บำรุงสุข ด้วยความเต็มใจและเสมอภาคกัน

2) ด้านการทำงานด้วยความอดทน ประกอบด้วย 2 ข้อปฏิบัติ ได้แก่

(1) อดทนต่อความเจ็บใจ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกของตำรวจจราจรที่แสดงออกถึงการรู้จักยับยั้งชั่งใจในการควบคุมอารมณ์หรือแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่ไม่เหมาะสมเมื่อได้รับสิ่งกระทบกระเทือนต่อจิตใจจากการกระทำอย่างจริงจังของประชาชน

(2) ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกของตำรวจจราจรที่แสดงออกถึงการมีความพร้อมทั้งทางกายและใจที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยยาก มีความมานะพยายาม เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม ประกอบด้วย 3 ข้อปฏิบัติ ได้แก่

(1) ไม่มักมากในลาภผล หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกของตำรวจจราจรที่แสดงออกถึงความพอดี อยู่ในทางสายกลาง การมีจิตใจแน่วแน่ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เรียกรับสินบน

(2) มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกของตำรวจจราจรที่แสดงออกถึงการอุทิศตนเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนทั้ง



ในเวลาและนอกเวลาราชการหรือเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในการสร้างความสงบสุขให้เกิดขึ้นในสังคม

(3) ดำรงตนในยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกของตำรวจจราจรที่แสดงออกถึงการวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริงไม่ใช้อำนาจบารมีในการให้คุณให้โทษแก่คู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด หรือใช้สามัญสำนึกส่วนตัวในการตัดสินความผิดระหว่างคู่กรณีโดยปราศจากพยานหลักฐานอย่างชัดเจน ครบถ้วนและถูกต้อง

4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา ประกอบด้วย 2 ข้อปฏิบัติ ได้แก่

(1) กระทำการด้วยปัญญา หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกของตำรวจจราจรที่แสดงออกถึงการหมั่นหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันโลก ทันเหตุการณ์ และมีความชำนาญในงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบรู้ รวมทั้งศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ธรรมเนียมการปฏิบัติของส่วนราชการในกระบวนการยุติธรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

(2) รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกของตำรวจจราจรที่แสดงถึงการมีสติสัมปชัญญะและการใช้ความระมัดระวัง สุขุมรอบคอบในขณะการปฏิบัติหน้าที่

วัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นเองตามนियามปฏิบัติการแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อภุณาปราณี 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทน 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม และ 4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองจากนियามปฏิบัติการ เป็นแบบวัดประเภทมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง แสดงว่าผู้ตอบมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติสูงกว่า ผู้ตอบได้คะแนนต่ำ

กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม

ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ หมายถึง สถานการณ์ทางสังคมหรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจราจร ซึ่งมีการใช้ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แลกกับการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อกำหนดที่บัญญัติไว้ทั้งด้านการลดอุบัติเหตุ ด้านพัฒนาการจราจรให้มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และด้านการบังคับใช้กฎหมาย รวมถึงการอนุมัติ อนุญาต หรือการให้บริการ ตามบทบาทหน้าที่ เช่น การละเว้นต่อหน้าที่เอื้อผลประโยชน์ให้แก่พรรคพวก ญาติพี่น้อง คนรู้จักหรือผู้มีอิทธิพลสูงกว่า วัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นเองตามนियามปฏิบัติการ เป็นแบบวัดประเภทมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริง

ที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง แสดงว่าความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ต่ำกว่าผู้ตอบได้คะแนนต่ำ

อิทธิพลทางการเมือง หมายถึง สถานการณ์ทางสังคมหรือสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจราจร โดยการให้บุคคลที่มีอำนาจสูงกว่า เข้ามาแทรกแซงกดดัน หรือเข้ามาบงการการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจราจร ไม่ให้เป็นไปตามบทบาทที่กฎหมายบัญญัติไว้โดยแบบวัดที่สร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ เป็นแบบวัดประเภทมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง แสดงว่าอิทธิพลทางการเมืองต่ำกว่าผู้ตอบได้คะแนนต่ำ

กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม

ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจจราจรยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เสียสละ ยึดหลักจรรยาวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนด หรือแม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ก็กล้าที่คัดค้านตามกระบวนการ กล้าแจ้งเหตุ หรือร้องเรียน เป็นต้น โดยแบบวัดที่สร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ ซึ่งประยุกต์ข้อคำถามจากแบบวัดของทิพนพพร เกื้อเกตุ (2558) ให้สอดคล้องกับบริบทของพฤติกรรมกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจจราจร เป็นแบบวัดประเภทมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูงกว่าผู้ตอบได้คะแนนต่ำ

กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะสถานการณ์

ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ภาวะความรู้สึกรบกวนหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาวะความกดดันจากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจราจร เช่น ลักษณะงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ที่บีบบังคับ ทำให้ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิตกกังวล เป็นต้น โดยแบบวัดที่สร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ เป็นแบบวัดประเภทมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง แสดงว่าความเครียดในการทำงานต่ำกว่าผู้ตอบได้คะแนนต่ำ

เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมทางจิตใจของบุคคลประกอบด้วย การรับรู้ (Cognition) ความรู้สึก (Feeling) และ แนวโน้มพฤติกรรม (Action tendency) ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นไปตามบทบาทหน้าที่อันกำหนดไว้ตามความคาดหวังขององค์กรและประชาชนคาดหวัง เพื่อเป็นเป้าหมายและแนวทางชี้แนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุความตั้งใจของข้าราชการตำรวจจราจร โดยแบบวัดที่สร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ

เป็นแบบวัดประเภทมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง แสดงว่าเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติสูงกว่าผู้ตอบได้คะแนนต่ำ

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชีวิตสังคมต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งด้านรวมและรายด้านต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

1.1 ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน

1.2 ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชั้นยศที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน

2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งด้านรวมและรายด้านของข้าราชการตำรวจจราจร โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

2.1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ทั้งด้านรวมและรายด้าน

2.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ทั้งด้านรวมและรายด้าน

3. ตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์และอิทธิพลทางการเมือง จิตลักษณะเดิม ได้แก่ ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และจิตลักษณะสถานการณ์ ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรทั้งด้านรวม และรายด้าน



3142971327

บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยเรื่อง สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรโดยใช้รูปแบบซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบ (Correlation Comparative study) ที่มีกรอบแนวคิดพื้นฐานมาจากแนวคิดทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ซึ่งได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจที่รับผิดชอบงานจราจร โดยมีวิธีการดำเนินงานวิจัยและเก็บรวบรวมดังต่อไปนี้

การกำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการตำรวจจราจร ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยแบ่งออกเป็น กองบังคับการตำรวจจราจร และกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 จำนวน 88 สถานี รวมทั้งสิ้น 4,311 นาย (กองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจนครบาล , 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตัวแปรทั้งสิ้น 11 ตัวแปร จึงควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 220 ตัวอย่าง ซึ่งกำหนดขึ้นโดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือจำนวนตัวแปร 1:20 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 220 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างให้ได้อย่างน้อยตามที่คำนวณไว้ แต่อย่างไรก็ตามเพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย และป้องกันความผิดพลาดของข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามที่อาจตอบไม่ครบถ้วนสมบูรณ์รวมถึงเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีเพียงพอต่อการวิเคราะห์ผลวิจัย ผู้วิจัยได้สำรองจำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 10 หรือเท่ากับ 22 ตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างรวมเป็น 222 ตัวอย่าง (ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์, 2538)



สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกความแตกต่างของหน่วยและชั้นยศของข้าราชการตำรวจจราจรออกเป็นชั้นภูมิตามหน่วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วนและครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยใช้สูตร

$$n_i = \frac{N_i}{N/n}$$

n_i คือ ขนาดตัวอย่างในชั้นภูมิที่ i

n คือ ขนาดตัวอย่าง

N_i คือ ขนาดของประชากรในชั้นภูมิที่ i

N คือ ขนาดของประชากร

และกำหนดสัดส่วนเท่าๆ กันตามชั้นยศ

ตาราง 1 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกองกำกับการ

หน่วย	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง			จำนวนที่เก็บได้จริง		
	สัญญาบัตร	ประทวน	รวม	สัญญาบัตร	ประทวน	รวม	สัญญาบัตร	ประทวน	รวม
บก.น.1	18	298	316	8	8	16	8	9	17
บก.น.2	30	390	420	11	11	22	13	23	36
บก.น.3	19	189	208	5	5	10	5	5	10
บก.น.4	21	308	329	8	9	17	11	12	23
บก.น.5	28	392	420	11	11	22	14	20	34
บก.น.6	27	330	357	9	9	18	9	11	20
บก.น.7	25	201	226	6	6	12	6	6	12
บก.น.8	21	231	252	7	6	13	9	7	16
บก.น.9	25	201	226	6	6	12	7	8	15
บก.จร.	75	1,482	1,557	40	40	80	69	112	181
รวม	289	4,022	4,311	111	111	222	151	213	364

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือวัดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นตามกรอบแนวทางของนิยามปฏิบัติการของตัวแปรทั้งหมด 5 แบบวัด ประกอบด้วย 1) แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร 2) แบบวัดสถานการณ์ทางสังคม 3) จิตลักษณะเดิม 4) จิตลักษณะสถานการณ์ และ 5) ชีวสังคมซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร

เป็นแบบวัดที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกของตำรวจจราจรในสภาพแวดล้อมของการทำงาน โดยยึดมั่นในมาตรฐานความดีงามที่เป็นคุณประโยชน์ต่อผู้อื่นและตนเอง ซึ่งกำหนดเป็นเป้าหมายและแนวทางซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุความตั้งใจของการเป็นตำรวจที่ดีที่เป็นไปตามที่องค์กรและประชาชนคาดหวัง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทน 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม และ 4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา

1. ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ เป็นแบบวัดประเภทมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีจำนวน 6 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 6 - 36 คะแนน ภายหลังจากหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่า IOC 0.60 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา 0.120 - 0.495 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.184 - 5.777 เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบสามารถเลือกได้เพียง 1 ข้อ คำตอบในแต่ละข้อคำถาม ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวกจะได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนให้ทิศทางกลับกัน สำหรับผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง แสดงว่าผู้ตอบมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติ ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณีสูงกว่า ผู้ตอบได้คะแนนต่ำ ซึ่งแสดงดังตัวอย่างแบบวัด ดังนี้

ข้อ (0) หากข้าพเจ้าพบเห็นสัญญาณไฟจราจรชำรุด แม้ไม่ใช่พื้นที่ที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ ข้าพเจ้าจะประสานงานไปยังเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ

จริงที่สุด

จริง

ค่อนข้างจริง

ค่อนข้างไม่จริง

ไม่จริง

ไม่จริงเลย

ข้อ (00) ข้าพเจ้าช่วยเหลือประชาชนทุกคนที่ได้รับความสะดวกด้วย
เต็มใจและเสมอภาค โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ด้านการทำงานด้วยความอดทน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ เป็นแบบ
วัดประเภทมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีจำนวน 6 ข้อ มีช่วงของ
คะแนนอยู่ระหว่าง 6 - 36 คะแนน ภายหลังจากการหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่า IOC
0.60 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา 0.092 - 0.507 และค่าอำนาจจำแนก
รายข้ออยู่ระหว่าง 2.451 - 8.341 เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบสามารถเลือก
ได้เพียง 1 ข้อ คำตอบในแต่ละข้อคำถาม ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวกจะได้ 6 คะแนน
และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนให้
ทิศทางกลับกัน สำหรับผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง แสดงว่าผู้ตอบมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติ
ด้านการทำงานด้วยความอดทนสูงกว่า ผู้ตอบได้คะแนนต่ำ ซึ่งแสดงดังตัวอย่างแบบวัด ดังนี้

ข้อ (0) ผู้กระทำผิดกฎหมายจรรยาบรรณ ด่าทอด้วยคำหยาบคาย ข้าพเจ้าจะไม่แสดง
พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น ช่มชู้ ด่าทอ เป็นต้น

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ข้อ (00) แม้ว่าการดำเนินงานจะขาดอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวก
ในการดำเนินงานด้านการจรรยาบรรณ ข้าพเจ้าก็จะปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถไม่ย่อท้อต่อ
ความยากลำบาก

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ เป็นแบบ
วัดประเภทมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีจำนวน 7 ข้อ มีช่วงของ
คะแนนอยู่ระหว่าง 6 - 42 คะแนน ภายหลังจากการหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่า IOC

0.80 -1.00 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา 0.184 - 0.628 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 3.184 - 7.442 เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบสามารถเลือกได้เพียง 1 ข้อ คำตอบในแต่ละข้อคำถาม ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวกจะได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนให้ทิศทางกลับกัน สำหรับผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง แสดงว่าผู้ตอบมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติ ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมสูงกว่า ผู้ตอบได้คะแนนต่ำ ซึ่งแสดงดังตัวอย่างแบบวัด ดังนี้

ข้อ (0) ข้าพเจ้าไม่เคยเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

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

ข้อ (00) องค์การใดองค์การหนึ่งได้จัดโครงการช่วยเหลือสังคม ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ แม้จะไม่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบก็ตาม

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

ข้อ (000) ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติหน้าที่โดยการเข้าไประงับเหตุทะเลาะวิวาท ข้าพเจ้าจะไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดและจะสืบสวนสอบสวนอย่างเป็นธรรม

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

4. ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ เป็นแบบวัดประเภทมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีจำนวน 6 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 6 - 36 คะแนน ภายหลังจากหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่า IOC 0.80 -1.00 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา 0.339 - 0.647 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 4.016 - 9.010 เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบสามารถเลือกได้เพียง 1 ข้อ คำตอบในแต่ละข้อคำถาม ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวกจะได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนให้ทิศทางกลับกัน สำหรับผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง แสดงว่าผู้ตอบมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติ ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาสูงกว่า ผู้ตอบได้คะแนนต่ำ ซึ่งแสดงดังตัวอย่างแบบวัด ดังนี้

ข้อ (0) เมื่อมีการออกกฎหมายใหม่หรือมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายจราจร
ข้าพเจ้าจะเร่งศึกษาและนำมาปฏิบัติโดยทันที

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

ข้อ (00) ทุกครั้งก่อนการปฏิบัติหน้าที่ ข้าพเจ้าตรวจสอบอาคารประจำกาย
ให้มีความพร้อมในการใช้งานอยู่เสมอ

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

แบบวัดสถานการณ์ทางสังคม

เป็นแบบวัดที่ใช้วัดสถานการณ์ทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติ
ของตำรวจจราจร ผู้วิจัยกำหนดเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ และ
2) อิทธิพลทางการเมือง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเอง
จากนิยามปฏิบัติการ เป็นแบบวัดประเภทมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด”
ถึง “ไม่จริงเลย” มีจำนวน 4 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 4 - 24 คะแนน ภายหลังจากหา
คุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่า IOC 0.80 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา
0.376 - 0.593 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 5.008 - 13.583 เกณฑ์การให้คะแนน
คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบสามารถเลือกได้เพียง 1 ข้อ คำตอบในแต่ละข้อคำถาม ถ้าตอบ
“จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวกจะได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน
แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนให้ทิศทางกลับกัน สำหรับผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง แสดงว่า
ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ต่ำกว่าผู้ตอบได้คะแนนต่ำ ซึ่งแสดงดังตัวอย่างแบบ ดังนี้

ข้อ (0) หากเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีการกระทำผิด โดยละเว้นต่อหน้าที่ ให้กับ
ญาติ พรรคพวก ที่กระทำผิดกฎหมายจราจร ข้าพเจ้าไม่ถือปฏิบัติตามบุคคลส่วนใหญ่ และดำเนินไป
ตามข้อกฎหมายบัญญัติ ไม่มีการละเว้นแต่อย่างใด

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

2) อิทธิพลทางการเมือง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติกร เป็นแบบวัดประเภทมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีจำนวน 4 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 4 - 24 คะแนน ภายหลังจากหาคูณภาพเครื่องมือพบว่า แบบวัดนี้มีค่า IOC 0.80 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา 0.168 - 0.599 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 3.024 - 11.299 เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบสามารถเลือกได้เพียง 1 ข้อ คำตอบในแต่ละข้อคำถาม ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวกจะได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนให้ทิศทางการกลับกัน สำหรับผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง แสดงว่าอิทธิพลทางการเมืองต่ำกว่าผู้ตอบได้คะแนนต่ำ ซึ่งแสดงดังตัวอย่างแบบวัด ดังนี้

ข้อ (0) สถานการณ์ในช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวกจราจรผู้มีอำนาจ เช่น นักการเมือง ผู้มีอิทธิพล เข้ามาแทรกแซงโดยการให้ข้าพเจ้าละเว้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ดำเนินคดี ข้าพเจ้าก็จะไม่กระทำตามคำเรียกร้องนั้น

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

แบบวัดจิตลักษณะเดิม

แบบวัดจิตลักษณะเดิมเป็นแบบวัดที่ใช้วัดจิตลักษณะเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของตำรวจจราจร ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรเป็นความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติกร โดยประยุกต์ข้อคำถามจากแบบวัดของทิพนพพร เกื้อเกต (2558) ให้สอดคล้องกับบริบทของพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจจราจร เป็นแบบวัดประเภทมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีจำนวน 4 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 4 - 24 คะแนน ภายหลังจากหาคูณภาพเครื่องมือพบว่า แบบวัดนี้มีค่า IOC 0.60 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา 0.410 - 0.627 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 8.470 - 13.783 เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบสามารถเลือกได้เพียง 1 ข้อ คำตอบในแต่ละข้อคำถาม ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวกจะได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนให้ทิศทาง

กลับกัน สำหรับผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูงกว่าผู้ตอบได้คะแนนต่ำ ซึ่งแสดงดังตัวอย่างแบบวัด ดังนี้

ข้อ (0) แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เช่น ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบัญญัติหน้าที่ของตำรวจจราจร ข้าพเจ้าจะยึดมั่นในความดีงาม จะกล้าที่คัดค้านตามกระบวนการ กล้าแจ้งเหตุ หรือร้องเรียน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

แบบวัดจิตลักษณะสถานการณ์

แบบวัดจิตลักษณะสถานการณ์เป็นแบบวัดที่ใช้วัดจิตลักษณะสถานการณ์ ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของตำรวจจราจร ผู้วิจัยกำหนดเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย 1) ความเครียดในการทำงาน และ 2) เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ความเครียดในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ เป็นแบบวัดประเภทมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีจำนวน 4 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 4 - 24 คะแนน ภายหลังการหาคุณภาพเครื่องมือพบว่า แบบวัดนี้มีค่า IOC 0.60 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา 0.347 - 0.463 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 5.297 - 8.134 เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบสามารถเลือกได้เพียง 1 ข้อ คำตอบในแต่ละข้อคำถาม ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวกจะได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนให้ทิศทางกลับกัน สำหรับผู้ที่ผู้ตอบได้คะแนนสูง แสดงว่าความเครียดในการทำงานต่ำกว่า ผู้ตอบได้คะแนน ซึ่งแสดงดังตัวอย่างแบบวัด ดังนี้

ข้อ (0) ข้าพเจ้าไม่รู้สึกรู้สึกเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ แม้จะต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานจราจรติดต่อกันหลายชั่วโมง

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2) เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ เป็นแบบวัดประเภทมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีจำนวน 4 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 4 - 24 คะแนน ภายหลังการหา

คุณภาพเครื่องมือ พบว่า มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 4 - 24 คะแนน ภายหลังการหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่า IOC 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา 0.326 - 0.477 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 5.129 - 6.857 เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบสามารถเลือกได้เพียง 1 ข้อ คำตอบในแต่ละข้อคำถาม ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวกจะได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนให้ทิศทางกลับกัน สำหรับผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง แสดงว่าเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติสูงกว่า ผู้ตอบได้คะแนนต่ำ ซึ่งแสดงดังตัวอย่างแบบวัด ดังนี้

ข้อ (0) ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจทุกครั้งที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือสังคม เช่น การอำนวยความสะดวกในชั่วโมงเร่งด่วน เป็นอาสาสมัครโบกรถหน้าโรงเรียน เป็นต้น

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมของข้าราชการตำรวจจราจร

การวิจัยครั้งนี้กำหนดลักษณะทางชีวสังคม ประกอบด้วย ระยะเวลาปฏิบัติราชการ และขั้นยศ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของธวัชกุล ยุคคุณธรรม ในการแบ่งระยะเวลาปฏิบัติราชการของตำรวจ สืบเนื่องจากข้อสรุปของธวัชกุล ยุคคุณธรรม ที่ให้เหตุผลเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติราชการของตำรวจที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ดังนี้

ข้อ (0) ระยะเวลาปฏิบัติราชการ

- น้อยกว่า 10 ปี
- 10 ปี – 20 ปี
- 21 ปี – 30 ปี
- 30 ปีขึ้นไป

ข้อ (00) ขั้นยศ

- สัญญาบัตร
- ชั้นประทวน

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้ปรับแบบมาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1) การหาความเที่ยงตรง (Validity) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำการตรวจสอบเนื้อหาและการใช้ภาษาในการสื่อสาร เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้ ตรงกับวัตถุประสงค์และสามารถใช้ตอบปัญหาที่ต้องการศึกษาได้ จากนั้นนำค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 (อรพินทร์ ชูชม.2545;340)

2) การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรกลุ่มอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 125 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม แล้วเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และมีนัยสำคัญ 0.05 ไว้ใช้เป็นข้อคำถามแบบสอบถาม

3) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้จะหาภายหลังจากการวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว จากนั้นเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติและได้รับการปรับปรุงจนมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.75 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากลุ่มตัวอย่างจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการเกี่ยวกับการพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล โดยได้รับความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัยและให้ข้อมูล ตามใบรับรองจริยธรรมการวิจัย หมายเลข SWUEC-G-061/2564X จากสถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลทั้งในรูปแบบออนไลน์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) จัดทำหนังสือเพื่อแจ้งความประสงค์ขอเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ไปยังกองบัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อประสานงานต่อไปยังข้าราชการตำรวจจราจรทั้งชั้นยศสัญญาบัตร และชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล (บก.น. 1- 9) และกองบังคับการจราจร (บก.จร)

2) จัดเตรียมแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ และนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามจนครบกลุ่มตัวอย่าง

3) ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาว่าแบบสอบถามมีการตอบครบทุกข้อคำถามครบถ้วนสมบูรณ์ ไม่เลือกตอบมาตราวัดมาตราบ้างเพียงเท่านั้น และนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ผลต่อไป

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้นั้น เมื่อตรวจสอบให้คะแนนเรียบร้อยแล้ว นำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติ One Way ANOVA และ Independent-Samples T-test สำหรับสมมติฐานข้อ 1

3) สถิติวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2

4) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร” มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในกลุ่มที่มีชีวิตสังคมแตกต่างกัน และศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร รวมไปถึงศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่กำหนดไว้จำนวน 3 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางชีวิตสังคม พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร สถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะสถานการณ์

1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางชีวิตสังคม

1.2 ผลวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร สถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะสถานการณ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งด้านรวมและรายด้าน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทน 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม และ 4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา จำแนกตามข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชีวิตสังคมต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งด้านรวมและรายด้าน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทน 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม และ 4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา ของข้าราชการตำรวจจราจร

2.3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์และอิทธิพลทางการเมือง จิตลักษณะเดิม ได้แก่ ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และจิตลักษณะสถานการณ์ ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน เจตคติที่ดีต่อการทำงาน

ตามอุดมคติ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งด้านรวม และรายด้าน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทน 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม และ 4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางชีวสังคม พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร สถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะสถานการณ์

1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางชีวสังคม

การวิจัยนี้มุ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจจราจร ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยแบ่งออกเป็น กองบังคับการตำรวจจราจร และกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 364 นาย ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางชีวสังคม ดังแสดงรายละเอียดในตาราง

ตาราง 2 ลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางชีวสังคม	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาปฏิบัติราชการ		
น้อยกว่า 10 ปี	102	28.00
10 ปี – 20 ปี	93	25.50
21 ปี – 30 ปี	86	23.60
30 ปีขึ้นไป	83	22.80
ชั้นยศ		
ชั้นสัญญาบัตร	151	41.50
ชั้นประทวน	213	58.50
รวม	364	100.00

จากตาราง 2 พบว่า โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 102 นาย คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติราชการ 10 ปี – 20 ปี จำนวน 93 นาย คิดเป็นร้อยละ 25.50 และระยะเวลาปฏิบัติราชการ 21 ปี – 30 ปี จำนวน 86 นาย

คิดเป็นร้อยละ 23.60 ตามลำดับ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุด คือ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 83 นาย คิดเป็นร้อยละ 22.80 ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มชั้นประทวนจำนวน 213 นาย คิดเป็นร้อยละ 58.50 และรองลงมาคือ ชั้นสัญญาบัตร จำนวน 151 นาย คิดเป็นร้อยละ 41.50

1.2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร สถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะสถานการณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร สถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะสถานการณ์ ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยายประกอบด้วย ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งการแปลความหมายแบ่งเป็น 6 ระดับ ดังนี้

สูงที่สุด	5.01 - 6.00	สูง	4.01 - 5.00
ค่อนข้างสูง	3.01 - 4.00	ค่อนข้างต่ำ	2.01 - 3.00
ต่ำ	1.01 - 2.00	ต่ำที่สุด	0.00 - 1.00

ในตัวแปรเชิงลบ ประกอบด้วย กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ อิทธิพลทางการเมือง และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะสถานการณ์ คือ ความเครียดในการทำงาน จะให้ความหมายในทิศทางกลับกัน

ต่ำที่สุด	5.01 - 6.00	ต่ำ	4.01 - 5.00
ค่อนข้างต่ำ	3.01 - 4.00	ค่อนข้างสูง	2.01 - 3.00
สูง	1.01 - 2.00	สูงที่สุด	0.0 - 1.00

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะสถานการณ์

	\bar{X}	SD	แปลความ
พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติ	4.54	0.67	สูง
ด้านการงานด้วยความเชื่อเพื่อกรุณาปรานี	4.47	0.77	สูง
ด้านการงานด้วยความอดทน	4.79	0.87	สูง
ด้านการงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม	4.78	0.90	สูง
ด้านการงานอย่างมีสติปัญญา	4.10	0.52	สูง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

	\bar{X}	SD	แปลความ
สถานการณ์ทางสังคม			
ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์	4.31	0.96	ต่ำ
อิทธิพลทางการเมือง	4.27	0.96	ต่ำ
จิตลักษณะเดิม			
ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	4.54	1.00	สูง
จิตลักษณะสถานการณ์			
ความเครียดในการทำงาน	3.85	1.08	ค่อนข้างต่ำ
เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ	4.90	0.89	สูง

จากตาราง 3 ข้าราชการตำรวจจรรยาธรรมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งด้านรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ยังพบว่า ข้าราชการตำรวจจรรยาธรรมีความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ อิทธิพลทางการเมืองในระดับต่ำ และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องอยู่ในระดับสูง รวมถึงข้าราชการตำรวจจรรยาธรรมีความเครียดในการทำงานในระดับค่อนข้างต่ำ นอกจากนี้ข้าราชการตำรวจจรรยาธรรมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติในระดับสูง (จำแนกรายข้อคำถามแสดงในภาคผนวก ก)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งด้านรวมและรายด้าน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทน 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม และ 4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา จำแนกตามข้าราชการตำรวจจรรยาธรรมีที่มีชีวิตสังคมต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจจรรยาธรรมีที่มีชีวิตสังคมต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งด้านรวมและรายด้านต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการตำรวจจรรยาธรรมีที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 ด้วยสถิติ One-way ANOVA ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) ดังนี้ 1) ข้อมูลมีการแจกแจง

เป็นแบบปกติ (Normal distribution) ด้วย Kolmogorov-Smirnova test of Normality ผลการทดสอบพบว่าข้อมูลของกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการ 21 ปี – 30 ปี ค่า Sig เท่ากับ 0.200 และระยะเวลาปฏิบัติราชการ 30 ปีขึ้นไป ค่า Sig เท่ากับ 0.055 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนข้อมูลของกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อยกว่า 10 ปี ค่า Sig เท่ากับ 0.008 และระยะเวลาปฏิบัติราชการ 10 ปี – 20 ปี ค่า Sig เท่ากับ 0.002 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่เป็นแบบปกติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อย่างไรก็ตามหากพิจารณาจากความเบ้ (Skewness: S) และความโด่ง (Kurtosis: K) ที่ Curran, West และ Finch (1997. อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 98) ได้เสนอว่า $|S| > 3$ หมายถึง ข้อมูลไม่สมมาตรหรือเบ้มาก และ $|K| > 10$ หมายถึงข้อมูลไม่มีการแจกแจงแบบปกติ ดังนั้นหากพิจารณาจากความเบ้ (Skewness: S) และความโด่ง (Kurtosis: K) พบว่าข้อมูลของกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อยกว่า 10 ปี $S = 0.239$, $K = 0.474$ และข้อมูลของกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการ 10 ปี – 20 ปี $S = 0.250$, $K = 0.495$ จึงถือได้ว่าข้อมูลมีแนวโน้มที่มีการแจกแจงแบบปกติ ดังนั้นเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA (แสดงในภาคผนวก ข ตาราง 37) 2) ผลการทดสอบความเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Homogeneity of Variances) ด้วย Levene's test พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.000 แสดงว่าข้อมูลมีความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้การทดสอบ Asymptotically F distributed ด้วยวิธี Brown-Forsythe ค่า Sig เท่ากับ 0.053 และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3 (แสดงในภาคผนวก ข ตาราง 38)

ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจ จรรยาที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน พบว่าด้านรวมและรายด้านจำนวน 3 ด้านได้แก่ ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี ด้านการทำงานด้วยความอดทน และ ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติราชการตำรวจจรรยา ที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจรรยาแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา เป็นรายด้าน ด้านเดียวที่ระยะเวลาปฏิบัติราชการตำรวจจรรยาที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจรรยาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือระยะเวลาปฏิบัติราชการตำรวจจรรยาที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจรรยาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 3 – 8

ตาราง 4 ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร
ที่ระยะเวลาปฏิบัติราชการแตกต่างกัน

ระยะเวลาปฏิบัติ ราชการ	\bar{X}	SD	Asymptotically F-Test	Sig
น้อยกว่า 10 ปี	4.45	0.728	2.512	0.058
10 ปี – 20 ปี	4.46	0.752		
21 ปี – 30 ปี	4.68	0.476		
30 ปีขึ้นไป	4.60	0.586		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig<0.05)

จากตาราง 4 ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของ
ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.058
มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig > 0.05) จึงสรุปผลเปรียบเทียบได้ว่า
ระยะเวลาปฏิบัติราชการตำรวจจราจรที่แตกต่างกันข้าราชการตำรวจจราจรจะมีพฤติกรรมการทำงาน
ตามอุดมคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ
สมมติฐานที่กล่าวไว้ข้างต้น คือ ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน
จะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน

ตาราง 5 ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อ
กรุณาปรานีของข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการแตกต่างกัน

ระยะเวลาปฏิบัติ ราชการ	\bar{X}	SD	Asymptotically F-Test	Sig
น้อยกว่า 10 ปี	4.42	0.820	0.672	0.572
10 ปี – 20 ปี	4.42	0.834		
21 ปี – 30 ปี	4.56	0.688		
30 ปีขึ้นไป	4.48	0.700		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig<0.05)

จากตาราง 5 ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อเพื่อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.572 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig > 0.05) จึงสรุปผลเปรียบเทียบได้ว่า ระยะเวลาปฏิบัติราชการตำรวจจราจรที่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจจราจรจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กล่าวไว้ข้างต้น คือ ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน

ตาราง 6 ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการแตกต่างกัน

ระยะเวลาปฏิบัติราชการ	\bar{X}	SD	Asymptotically F-Test	Sig
น้อยกว่า 10 ปี	4.67	0.945	2.045	0.107
10 ปี – 20 ปี	4.70	0.987		
21 ปี – 30 ปี	4.95	0.700		
30 ปีขึ้นไป	4.85	0.792		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig<0.05)

จากตาราง 6 ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.107 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig > 0.05) จึงสรุปผลเปรียบเทียบได้ว่า ระยะเวลาปฏิบัติราชการตำรวจจราจรที่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจจราจรจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กล่าวไว้ข้างต้น คือ ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน

ตาราง 7 ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการแตกต่างกัน

ระยะเวลาปฏิบัติ ราชการ	\bar{X}	SD	Asymptotically F-Test	Sig
น้อยกว่า 10 ปี	4.65	0.926	2.052	0.106
10 ปี – 20 ปี	4.69	1.012		
21 ปี – 30 ปี	4.94	0.750		
30 ปีขึ้นไป	4.86	0.878		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig<0.05)

จากตาราง 7 ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.106 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig > 0.05) จึงสรุปผลเปรียบเทียบได้ว่า ระยะเวลาปฏิบัติราชการตำรวจจราจรที่แตกต่างกันข้าราชการตำรวจจราจรจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กล่าวไว้ข้างต้น คือ ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน

ตาราง 8 ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการแตกต่างกัน

ระยะเวลาปฏิบัติ ราชการ	\bar{X}	SD	Asymptotically F-Test	Sig
น้อยกว่า 10 ปี	4.03	0.577	3.588	0.014*
10 ปี – 20 ปี	4.00	0.528		
21 ปี – 30 ปี	4.22	0.455		
30 ปีขึ้นไป	4.15	0.461		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig<0.05)

จากตาราง 8 ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.014 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig < 0.05) จึงสรุปผลเปรียบเทียบได้ว่า ระยะเวลาปฏิบัติราชการตำรวจจราจรที่แตกต่างกันข้าราชการตำรวจจราจรจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่กล่าวไว้ข้างต้น คือ ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน ดังนั้นต้องทดสอบต่อว่าระยะเวลาปฏิบัติราชการใดแตกต่างกัน โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ได้ผลดังนี้

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา ของข้าราชการตำรวจจราจรจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ

ระยะเวลาปฏิบัติราชการ	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปี – 20 ปี	21 ปี – 30 ปี	30 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 10 ปี	-	0.033 (0.999)	0.187 (0.082)	0.118 (0.541)
10 ปี – 20 ปี		-	0.219 (0.020 *)	0.151 (0.238)
21 ปี – 30 ปี			-	0.068 (0.911)
30 ปีขึ้นไป				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig<0.05)

จากตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี Dunnett T3 พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติราชการ 10 ปี – 20 ปีมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาแตกต่างจากระยะเวลาปฏิบัติราชการ 21 ปี – 30 ปี

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชั้นยศที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 ด้วยสถิติ Independent-Samples t-test ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อตั้งเบื้องต้น (Assumptions) ดังนี้ 1) ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal distribution) ด้วย Kolmogorov-Smirnova test of Normality ผลการทดสอบพบว่าข้อมูลของกลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร ปี ค่า Sig เท่ากับ 0.007 และชั้นยศประทวนค่า Sig เท่ากับ 0.000 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่เป็นแบบปกติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อย่างไรก็ตามหากพิจารณาจากความเบ้ (Skewness: S) และความโด่ง (Kurtosis: K) ที่ Curran, West และ Finch (1997. อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 98) ได้เสนอว่า $|S| > 3$ หมายถึง ข้อมูลไม่สมมาตรหรือเบ้มาก และ $|K| > 10$ หมายถึงข้อมูลไม่มีการแจกแจงแบบปกติ ดังนั้นหากพิจารณาจากความเบ้ (Skewness: S) และความโด่ง (Kurtosis: K) พบว่าข้อมูลของกลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร $S = 0.197$, $K = 0.392$ และข้อมูลของกลุ่มชั้นยศประทวน $S = 0.167$, $K = 0.332$ จึงถือได้ว่าข้อมูลมีแนวโน้มที่มีการแจกแจงแบบปกติ (แสดงในภาคผนวก ข ตาราง 39) 2) ผลการทดสอบความเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Homogeneity of Variances) ด้วย Levene's test พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.514 แสดงว่าข้อมูลมีความแปรปรวนเป็นเอกพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (แสดงในภาคผนวก ข ตาราง 40) ดังนั้นเป็นไปตามข้อตั้งเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent-Samples t-test

ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชั้นยศแตกต่างกันในด้านรวมและรายด้าน พบว่า ชั้นยศที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่กล่าวไว้ข้างต้น คือ ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชั้นยศที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 10

ตาราง 10 ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชั้นยศแตกต่างกัน

ชั้นยศ	n	\bar{X}	S	t	p-value (2 tailed)
ชั้นยศสัญญาบัตร	151	4.55	0.644	0.176	0.861
ชั้นยศประทวน	213	4.54	0.666		
การทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี					
ชั้นยศสัญญาบัตร	151	4.49	0.754	0.603	0.547
ชั้นยศประทวน	213	4.45	0.777		
การทำงานด้วยความอดทน					
ชั้นยศสัญญาบัตร	151	4.78	0.841	-0.017	0.986
ชั้นยศประทวน	213	4.79	0.900		
การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม					
ชั้นยศสัญญาบัตร	151	4.83	0.915	0.988	0.324
ชั้นยศประทวน	213	4.74	0.897		
การทำงานอย่างมีสติปัญญา					
ชั้นยศสัญญาบัตร	151	4.03	0.470	-1.959	0.051
ชั้นยศประทวน	213	4.14	0.545		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$)

จากตาราง 10 ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชั้นยศแตกต่างกัน ค่า p-value เท่ากับ 0.861 สรุปได้ว่า ชั้นยศที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในด้านรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่กล่าวไว้ข้างต้น คือ ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชั้นยศที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน

ส่วนผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชั้นยศแตกต่างกันรายด้าน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

การทำงานด้วยความเชื่อเพื่ออกุณาปราณี ค่า p-value เท่ากับ 0.547 สรุปได้ว่า ชั้นยศที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ในด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่ออกุณาปราณีแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่กล่าวไว้ข้างต้น คือ ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชั้นยศที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน

การทำงานด้วยความอดทน ค่า p-value เท่ากับ 0.986 สรุปได้ว่า ชั้นยศที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในด้านการทำงานด้วยความอดทน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่กล่าวไว้ข้างต้น คือ ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชั้นยศที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน

การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม ค่า p-value เท่ากับ 0.324 สรุปได้ว่า ชั้นยศที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ในด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่กล่าวไว้ข้างต้น คือ ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชั้นยศที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน

การทำงานอย่างมีสติปัญญา ค่า p-value เท่ากับ 0.051 สรุปได้ว่า ชั้นยศที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่กล่าวไว้ข้างต้น คือ ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชั้นยศที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งด้านรวมและรายด้านของข้าราชการตำรวจจราจร

สถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ และอิทธิพลทางการเมือง และ 2) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม คือ ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ตาราง 11 สถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	แปล ผล	เกณฑ์ แบ่งกลุ่ม	ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด	จำนวน (364 นาย)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน
กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม							
ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์	ต่ำ	> 4.31	1.00-4.25	196	53.85	4.31	0.957
	สูง	≤ 4.31	4.50-6.00	168	46.15		
อิทธิพลทางการเมือง	ต่ำ	> 4.27	1.00-4.25	206	56.59	4.27	0.962
	สูง	≤ 4.27	4.50-6.00	158	43.41		
กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม							
ความกล้ายืนหยัด ทำในสิ่งที่ถูกต้อง	ต่ำ	> 4.54	1.00-4.50	187	51.37	4.54	0.997
	สูง	≤ 4.54	4.75-6.00	177	48.63		

จากตาราง 11 รายงานสถิติพื้นฐานที่ใช้ในงานวิจัย เพื่อใช้เป็นเกณฑ์แบ่งกลุ่มต่ำสูงแต่ละตัวแปรซึ่งเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งด้านรวมและรายด้านของข้าราชการตำรวจจราจร

สมมติฐานที่ 2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งด้านรวมและรายด้านของข้าราชการตำรวจจราจร

สมมติฐานที่ 2.1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรทั้งด้านรวมและรายด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 ด้วยสถิติ Two-way Analysis of Variance ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) ดังนี้ 1) ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal distribution) ด้วย Kolmogorov-Smirnova test of Normality ผลการทดสอบพบว่าข้อมูลของกลุ่มตัวแปรความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในระดับต่ำ ค่า Sig เท่ากับ 0.200 แสดงว่าผลการตรวจสอบข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนผลการทดสอบข้อมูลของกลุ่มตัวแปรความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในระดับสูง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 และความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในระดับสูง ค่า Sig เท่ากับ 0.031 ระดับต่ำ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่เป็นแบบปกติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อย่างไรก็ตามหากพิจารณาจากความเบ้ (Skewness: S) และความโด่ง (Kurtosis: K) ที่ Curran, West และ Finch (1997. อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2557: 98) ได้เสนอว่า $|S| > 3$ หมายถึงข้อมูลไม่สมมาตรหรือเบ้มาก และ $|K| > 10$ หมายถึงข้อมูลไม่มีการแจกแจงแบบปกติ ดังนั้นหากพิจารณาจากความเบ้ (Skewness: S) และความโด่ง (Kurtosis: K) พบว่าข้อมูลของกลุ่มตัวแปรความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในระดับสูง $S = 0.183$, $K = 0.363$ ข้อมูลของกลุ่มความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในระดับสูง $S = 0.187$, $K = 0.373$ และข้อมูลของกลุ่มความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในระดับต่ำ $S = 0.174$, $K = 0.346$ จึงถือได้ว่าข้อมูลมีแนวโน้มที่มีการแจกแจงแบบปกติ (แสดงในภาคผนวก ข ตาราง 41) ดังนั้นเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Two-way Analysis of Variance

ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในภาพรวมและรายด้านจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อกรุณาปราณี ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม และด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร แต่อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์ พบว่า มีเพียงรายด้านการทำงานด้วยความอดทน ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่าง

ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 12

ตาราง 12 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร

source	df	SS	MS	F	Sig
ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (A)	1	4.821	4.821	11.905	0.001
ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ (B)	1	0.886	0.886	2.188	0.140
A*B	1	1.187	1.187	2.932	0.088
ความคลาดเคลื่อน	360	145.779	0.405		
รวม	363	156.238			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig<0.05)

จากตาราง 12 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ค่า Sig เท่ากับ 0.088 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig > 0.05) จึงสรุปผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องกับความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่กล่าวไว้ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร เมื่อทดสอบอิทธิพลหลัก (Main Effect) พบว่า ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในกลุ่มสูง (\bar{X} =4.65) และกลุ่มต่ำ (\bar{X} =4.39) มีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในกลุ่มสูง (\bar{X} =4.57) และกลุ่มต่ำ (\bar{X} =4.46) มีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจจราจร

source	df	SS	MS	F	Sig
ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (A)	1	4.259	4.259	7.641	0.006
ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ (B)	1	2.265	2.265	4.064	0.045
A*B	1	1.307	1.307	2.344	0.127
ความคลาดเคลื่อน	360	200.660	0.557		
รวม	363	213.487			

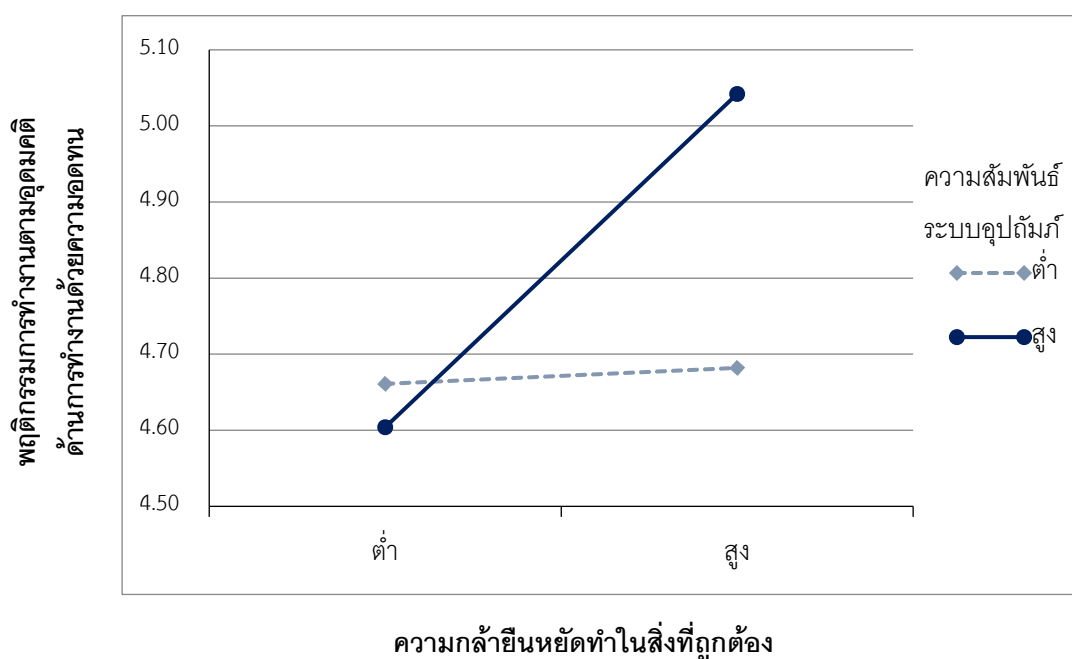
จากตาราง 13 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจจราจร พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.127 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($Sig > 0.05$) จึงสรุปผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องกับความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่กล่าวไว้ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร เมื่อทดสอบอิทธิพลหลัก (Main Effect) พบว่า ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในกลุ่มสูง ($\bar{X}=4.32$) และกลุ่มต่ำ ($\bar{X}=4.57$) มีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในกลุ่มสูง ($\bar{X}=4.36$) และกลุ่มต่ำ ($\bar{X}=4.53$) มีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 14 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจร

source	df	SS	MS	F	Sig
ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (A)	1	3.778	3.778	5.126	0.024*
A (ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์สูง)	1	6.329	6.329	8.588	0.004*
A (ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ต่ำ)	1	0.018	0.018	0.024	0.877
ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ (B)	1	1.640	1.640	2.225	0.137
B (ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูง)	1	4.861	4.861	6.596	0.011*
B (ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำ)	1	0.111	0.111	0.151	0.698
A*B	1	3.110	3.110	4.220	0.041*
ความคลาดเคลื่อน	360	265.309	0.737		
รวม	363	277.675			

จากตาราง 14 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจร พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.041 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($Sig < 0.05$) จึงสรุปผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องกับความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่กล่าวไว้ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ดังนั้นจึงไม่สามารถทดสอบอิทธิพลหลัก (Main Effect) ได้ต้องพิจารณาแต่ละระดับของแต่ละกลุ่มตัวแปรอิสระ พบว่าข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูงและความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำ ($Sig=0.004$) ส่วนข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูง

และความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำ (Sig=0.877) ส่วนข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์สูงและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ต่ำ (Sig=0.011) และข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์สูงและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ต่ำ (Sig=0.698) หรือสรุปได้ว่าข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูงมีความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนมากกว่าข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและมีความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในระดับอื่นๆ ดังแสดงภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจร

ตาราง 15 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้าเขียนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร

Source	df	SS	MS	F	Sig
ความกล้าเขียนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (A)	1	9.226	9.226	12.047	0.001
ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ (B)	1	2.606	2.606	3.403	0.066
A*B	1	0.877	0.877	1.145	0.285
ความคลาดเคลื่อน	360	275.683	0.766		
รวม	363	296.814			

จากตาราง 15 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้าเขียนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.285 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\text{Sig} > 0.05$) จึงสรุปผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้าเขียนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องกับความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กล่าวไว้ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้าเขียนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร เมื่อทดสอบอิทธิพลหลัก (Main Effect) พบว่า ความกล้าเขียนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในกลุ่มสูง ($\bar{X}=4.94$) และกลุ่มต่ำ ($\bar{X}=4.59$) มีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในกลุ่มสูง ($\bar{X}=4.67$) และกลุ่มต่ำ ($\bar{X}=4.87$) มีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจ

source	df	SS	MS	F	Sig
ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (A)	1	2.552	2.552	9.725	0.002
ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ (B)	1	0.558	0.558	2.125	0.146
A*B	1	0.293	0.293	1.116	0.292
ความคลาดเคลื่อน	360	94.465	0.262		
รวม	363	97.181			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig<0.05)

จากตาราง 16 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจพบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.292 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig > 0.05) จึงสรุปผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องกับความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่กล่าวไว้ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจ เมื่อทดสอบอิทธิพลหลัก (Main Effect) พบว่า ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในกลุ่มสูง (\bar{X} =4.18) และกลุ่มต่ำ (\bar{X} =3.99) มีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในกลุ่มสูง (\bar{X} =4.03) และกลุ่มต่ำ (\bar{X} =4.12) มีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ทั้งด้านรวมและรายด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 ด้วยสถิติ Two-way Analysis of Variance ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) ดังนี้ 1) ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal distribution) ด้วย Kolmogorov-Smirnova test of Normality ผลการทดสอบพบว่าข้อมูลของกลุ่มตัวแปรความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในระดับต่ำ ค่า Sig เท่ากับ 0.200 แสดงว่าผลการตรวจสอบข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนผลการทดสอบข้อมูลของกลุ่มตัวแปรความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในระดับสูง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 และอิทธิพลทางการเมืองในระดับสูง ค่า Sig เท่ากับ 0.033 ระดับต่ำ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่เป็นแบบปกติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อย่างไรก็ตามหากพิจารณาจากความเบ้ (Skewness: S) และความโด่ง (Kurtosis: K) ที่ Curran, West และ Finch (1997. อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชยปัญญา, 2557: 98) ได้เสนอว่า $|S| > 3$ หมายถึง ข้อมูลไม่สมมาตรหรือเบ้มาก และ $|K| > 10$ หมายถึงข้อมูลไม่มีการแจกแจงแบบปกติ ดังนั้นหากพิจารณาจากความเบ้ (Skewness: S) และความโด่ง (Kurtosis: K) พบว่าข้อมูลของกลุ่มตัวแปรความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในระดับสูง $S = 0.183$, $K = 0.363$ ข้อมูลของกลุ่มอิทธิพลทางการเมืองในระดับสูง $S = 0.169$, $K = 0.337$ และข้อมูลของกลุ่มอิทธิพลทางการเมืองในระดับต่ำ $S = 0.193$, $K = 0.384$ จึงถือได้ว่าข้อมูลมีแนวโน้มที่มีการแจกแจงแบบปกติ (แสดงในภาคผนวก ข ตาราง 42)

ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองพบว่า รายด้านจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานด้วยความอดทน และด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาพรวมและรายด้านที่เหลือ ได้แก่ ด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อภรรณาปรานีและด้าน การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมือง มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร

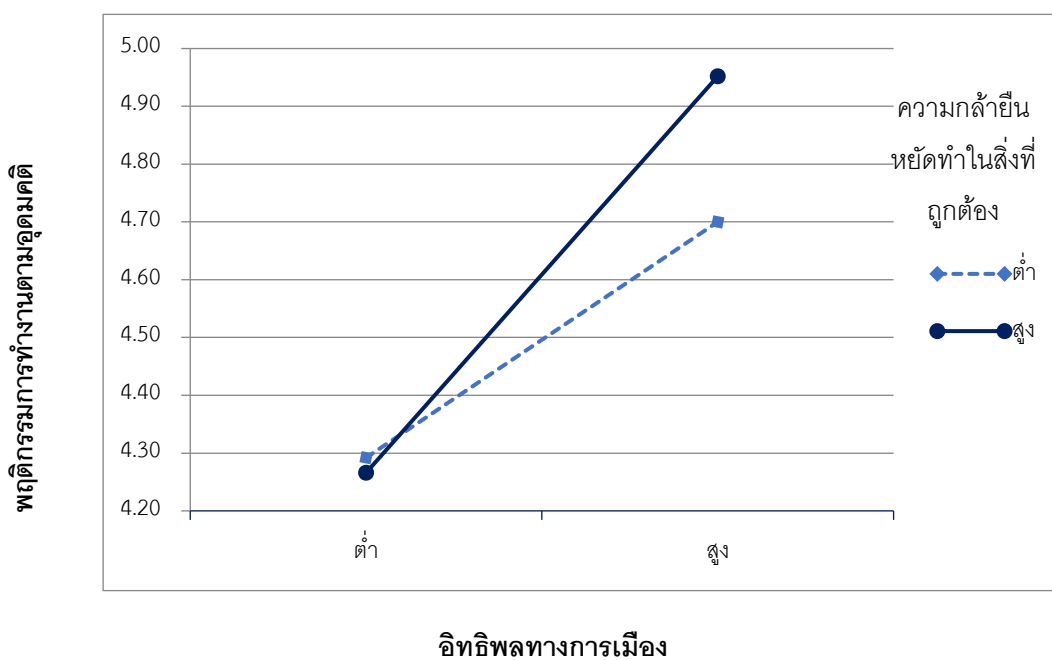
ตาราง 17 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร

source	df	SS	MS	F	Sig
ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (A)	1	0.972	0.972	2.854	0.092
A (อิทธิพลทางการเมืองสูง)	1	2.097	2.097	6.158	0.014*
A (อิทธิพลทางการเมืองต่ำ)	1	0.030	0.030	0.089	0.766
อิทธิพลทางการเมือง (B)	1	22.795	22.795	66.945	0.000*
B (ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูง)	1	19.499	19.499	57.264	0.000*
B (ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำ)	1	5.870	5.870	17.238	0.000*
A*B	1	1.469	1.469	4.315	0.038*
ความคลาดเคลื่อน	360	122.584	0.341		
รวม	363	156.238			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig<0.05)

จากตาราง 17 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร พบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.038 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig < 0.05) จึงสรุปผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องกับอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่กล่าวไว้ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ดังนั้นจึงไม่สามารถทดสอบอิทธิพลหลัก (Main Effect) ได้ ต้องพิจารณาแต่ละระดับของแต่ละกลุ่มตัวแปรอิสระ พบว่า ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีอิทธิพลทางการเมืองสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูงและความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำ (Sig=0.014) ส่วนข้าราชการตำรวจจราจรที่มีอิทธิพลทางการเมืองต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูงและความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่

ที่ถูกต้องต่ำ (Sig=0.766) ส่วนข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายื่นหยุดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างข้าราชการตำรวจจราจรที่มีอิทธิพลทางการเมืองสูงและอิทธิพลทางการเมืองต่ำ (Sig=0.000) และข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายื่นหยุดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างข้าราชการตำรวจจราจรที่มีอิทธิพลทางการเมืองสูงและอิทธิพลทางการเมืองต่ำ (Sig=0.000) หรือสรุปได้ว่าข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายื่นหยุดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูงและมีอิทธิพลทางการเมืองสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติมากกว่าข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายื่นหยุดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และมีอิทธิพลทางการเมืองในระดับอื่นๆ ดังแสดงภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายื่นหยุดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมือง มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร

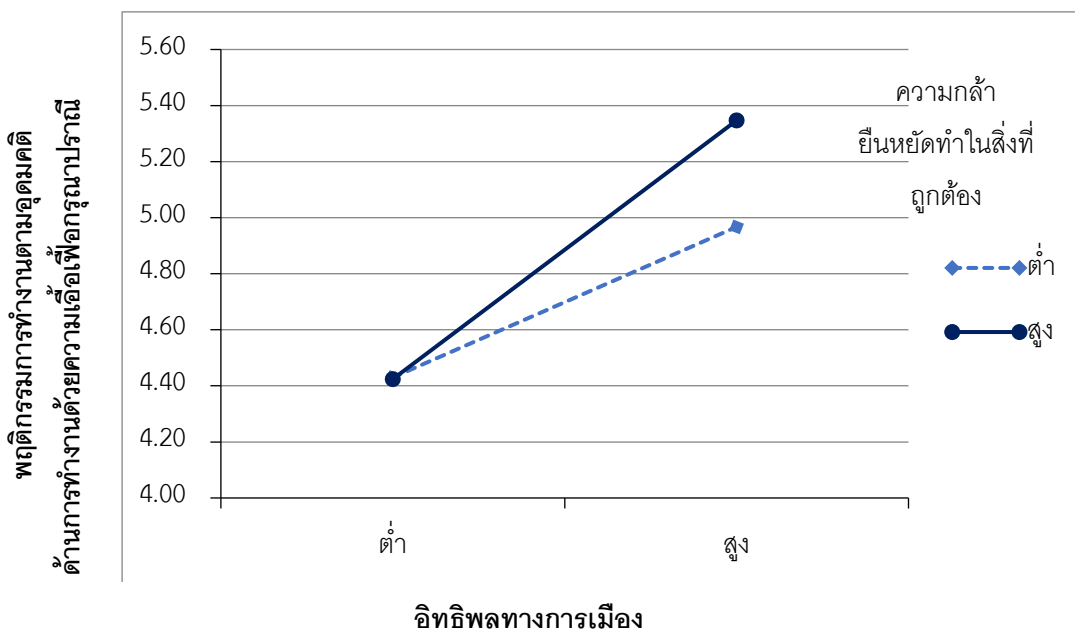
ตาราง 18 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจ

source	df	SS	MS	F	Sig
ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (A)	1	1.324	1.324	2.668	0.103
A (อิทธิพลทางการเมืองสูง)	1	2.896	2.896	5.836	0.016*
A (อิทธิพลทางการเมืองต่ำ)	1	0.047	0.047	0.094	0.759
อิทธิพลทางการเมือง (B)	1	22.456	22.456	45.259	0.000*
B (ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูง)	1	20.721	20.721	41.761	0.000*
B (ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำ)	1	5.056	5.056	10.191	0.002*
A*B	1	2.052	2.052	4.136	0.043*
ความคลาดเคลื่อน	360	178.623	0.496		
รวม	363	213.487			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig<0.05)

จากตาราง 18 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อเพื่อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจพบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.043 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig < 0.05) จึงสรุปผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องกับอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่กล่าวไว้ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจริง ดังนั้นจึงไม่สามารถทดสอบอิทธิพลหลัก (Main Effect) ได้ ต้องพิจารณาแต่ละระดับของแต่ละกลุ่มตัวแปรอิสระ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอิทธิพลทางการเมืองสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างข้าราชการตำรวจที่มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูงและความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำ (Sig=0.016) ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอิทธิพลทางการเมืองต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทน

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูงและความกล้ายื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำ (Sig=0.759) ส่วนข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างข้าราชการตำรวจจราจรที่มีอิทธิพลทางการเมืองสูงและอิทธิพลทางการเมืองต่ำ (Sig=0.000) และข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างข้าราชการตำรวจจราจรที่มีอิทธิพลทางการเมืองสูงและอิทธิพลทางการเมืองต่ำ (Sig=0.002) หรือสรุปได้ว่าข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูงและมีอิทธิพลทางการเมืองสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติมากกว่าข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและมีอิทธิพลทางการเมืองในระดับอื่นๆ ดังแสดงภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมือง มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจจราจร

ตาราง 19 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจร

source	df	SS	MS	F	Sig
ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (A)	1	0.307	0.307	0.466	0.495
อิทธิพลทางการเมือง (B)	1	30.460	30.460	46.225	0.000
A*B	1	1.344	1.344	2.040	0.154
ความคลาดเคลื่อน	360	237.223	0.659		
รวม	363	277.675			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig<0.05)

จากตาราง 18 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจร พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.154 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig > 0.05) จึงสรุปผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องกับอิทธิพลทางการเมืองไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่กล่าวไว้ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร เมื่อทดสอบอิทธิพลหลัก (Main Effect) พบว่า ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในกลุ่มสูง (\bar{X} =4.83) และกลุ่มต่ำ (\bar{X} =4.77) มีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอิทธิพลทางการเมืองในกลุ่มสูง (\bar{X} =5.12) และกลุ่มต่ำ (\bar{X} =4.49) มีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

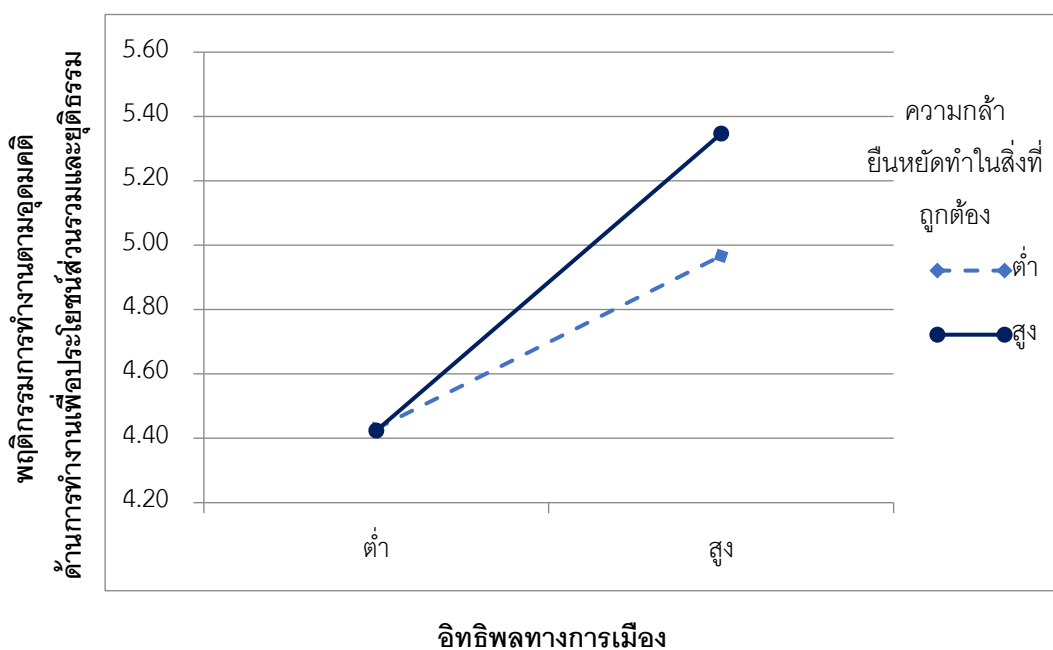
ตาราง 20 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมือง มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม ของข้าราชการตำรวจจราจร

source	df	SS	MS	F	Sig
ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (A)	1	2.683	2.683	4.129	0.043*
A (อิทธิพลทางการเมืองสูง)	1	4.791	4.791	7.375	0.007*
A (อิทธิพลทางการเมืองต่ำ)	1	0.001	0.001	0.002	0.965
อิทธิพลทางการเมือง (B)	1	40.552	40.552	62.418	0.000*
B (ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูง)	1	35.280	35.280	54.303	0.000*
B (ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำ)	1	10.146	10.146	15.616	0.000*
A*B	1	2.838	2.838	4.368	0.037*
ความคลาดเคลื่อน	360	233.890	0.650		
รวม	363	296.814			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig<0.05)

จากตาราง 20 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม ของข้าราชการตำรวจจราจร พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.037 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig < 0.05) จึงสรุปผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องกับอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่กล่าวไว้ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ดังนั้นจึงไม่สามารถทดสอบอิทธิพลหลัก (Main Effect) ได้ ต้องพิจารณาแต่ละระดับของแต่ละกลุ่มตัวแปรอิสระ พบว่า ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีอิทธิพลทางการเมืองสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูงและความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำ (Sig=0.007) ส่วนข้าราชการตำรวจจราจรที่มีอิทธิพลทางการเมืองต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทน

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูงและความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำ (Sig=0.965) ส่วนข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างข้าราชการตำรวจจราจรที่มีอิทธิพลทางการเมืองสูงและอิทธิพลทางการเมืองต่ำ (Sig=0.000) และข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างข้าราชการตำรวจจราจรที่มีอิทธิพลทางการเมืองสูงและอิทธิพลทางการเมืองต่ำ (Sig=0.000) หรือสรุปได้ว่าข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูงและมีอิทธิพลทางการเมืองสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติมากกว่าข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและมีอิทธิพลทางการเมืองในระดับอื่นๆ ดังแสดงภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร

ตาราง 21 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร

source	df	SS	MS	F	Sig
ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (A)	1	0.243	0.243	0.970	0.325
อิทธิพลทางการเมือง (B)	1	4.867	4.867	19.479	0.000
A*B	1	0.243	0.243	0.974	0.324
ความคลาดเคลื่อน	360	89.957	0.250		
รวม	363	97.181			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig<0.05)

จากตาราง 21 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.324 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig > 0.05) จึงสรุปผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องกับอิทธิพลทางการเมืองไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่กล่าวไว้ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร เมื่อทดสอบอิทธิพลหลัก (Main Effect) พบว่าความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในกลุ่มสูง ($\bar{X}=4.13$) และกลุ่มต่ำ ($\bar{X}=4.07$) มีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอิทธิพลทางการเมืองในกลุ่มสูง ($\bar{X}=4.23$) และกลุ่มต่ำ ($\bar{X}=3.98$) มีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์และอิทธิพลทางการเมือง จิตลักษณะเดิม ได้แก่ ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และจิตลักษณะสถานการณ์ ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งด้านรวม และรายด้าน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทน 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม และ 4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา

สมมติฐาน ตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์และอิทธิพลทางการเมือง จิตลักษณะเดิม ได้แก่ ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และจิตลักษณะสถานการณ์ ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งด้านรวม และรายด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติ Stepwise Multiple Regression ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) ดังนี้ 1) ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal distribution) ด้วย Kolmogorov-Smirnov test of Normality ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.000 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่เป็นแบบปกติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อย่างไรก็ตามหากพิจารณาจากความเบ้ (Skewness: S) และความโด่ง (Kurtosis: K) ที่ Curran, West และ Finch (1997. อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 98) ได้เสนอว่า $|S| > 3$ หมายถึง ข้อมูลไม่สมมาตรหรือเบ้มาก และ $|K| > 10$ หมายถึงข้อมูลไม่มีการแจกแจงแบบปกติ ดังนั้นหากพิจารณาจากความเบ้ (Skewness: S) และความโด่ง (Kurtosis: K) พบว่าข้อมูล $S = 0.128$, $K = 0.255$ จึงถือได้ว่าข้อมูลมีแนวโน้มที่มีการแจกแจงแบบปกติ (แสดงในภาคผนวก ข ตาราง 43) 2) ผลการทดสอบความเอกพันธ์ของความแปรปรวน Homogeneity จากการพล็อต Scatter Plot เพื่อตรวจสอบความแปรปรวนของตัวแปรอิสระสำหรับแต่ละค่าของตัวแปรต้นมีค่าไม่แตกต่างกันพบว่าการกระจายข้อมูลไม่มีรูปแบบไม่แน่นอน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความแปรปรวนของตัวแปรอิสระสำหรับแต่ละค่าของตัวแปรต้นไม่แตกต่างกันเป็นไปตามข้อตกลง (แสดงในภาคผนวก ข ตาราง 44) 3) ผลการทดสอบ Independence ความเป็นอิสระของ error ค่า Durbin-Watson พบว่าอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 (1.646) (แสดงในภาคผนวก ข ตาราง 45) และ 4) ผลการทดสอบ Multicollinearity พบว่า Tolerance > 0.1 และ VIF < 10 ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ร่วมเชิงพหุเส้น ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นที่กำหนด (แสดงในภาคผนวก ข ตาราง 46)



314291327

SWU eThesis gs621130299 thesis / rev: 13122564 12:06:09 / seq: 90

ตาราง 22 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร

ปัจจัย	b	Sb	Beta	t	p
เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ	0.499	0.027	0.680	18.841	0.000*
อิทธิพลทางการเมือง	0.130	0.025	0.190	5.281	0.000*
R^2 ที่ปรับแล้ว = 0.591					
การทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี					
เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ	0.443	0.038	0.516	11.691	0.000*
อิทธิพลทางการเมือง	0.169	0.035	0.212	4.801	0.000*
R^2 ที่ปรับแล้ว = 0.389					
การทำงานด้วยความอดทน					
เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ	0.621	0.040	0.634	15.517	0.000*
อิทธิพลทางการเมือง	0.139	0.042	0.153	3.308	0.001*
ความเครียดในการทำงาน	0.094	0.034	0.116	2.789	0.006*
ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	-0.104	0.040	-0.118	-2.572	0.011*
R^2 ที่ปรับแล้ว = 0.498					
การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม					
เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ	0.615	0.041	0.607	15.161	0.000*
อิทธิพลทางการเมือง	0.189	0.038	0.201	5.010	0.000*
R^2 ที่ปรับแล้ว = 0.497					
การทำงานอย่างมีสติปัญญา					
เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ	0.310	0.027	0.535	11.312	0.000*
ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์	-0.098	0.028	-0.181	-3.468	0.001*
อิทธิพลทางการเมือง	0.081	0.029	0.151	2.823	0.005*
R^2 ที่ปรับแล้ว = 0.312					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$)

จากตาราง 22 ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ และปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 59.10 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติในด้านรวมมากที่สุด คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.680) และรองลงมา คือ ปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง (Beta = 0.190) ตามลำดับ ส่วนผลวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้าน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ และปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อภักฎาปราณีของข้าราชการตำรวจจราจร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อภักฎาปราณีของข้าราชการตำรวจจราจรร้อยละ 38.90 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อภักฎาปราณีมากที่สุด คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.516) และรองลงมา คือ ปัจจัยความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ (Beta = 0.212) ตามลำดับ

ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ ปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง ปัจจัยความเครียดในการทำงาน และปัจจัยความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยทั้งสี่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 49.80 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในด้านการทำงานด้วยความอดทนมากที่สุด คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.634) รองลงมา คือ ปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง (Beta = 0.153) ปัจจัยความเครียดในการทำงาน (Beta = 0.116) และปัจจัยความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Beta = -0.118) ตามลำดับ

ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ และปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานเพื่อประโยชน์

ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 49.70 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในด้านการงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมมากที่สุด คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ ($Beta = 0.607$) และรองลงมา คือ ปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง ($Beta = 0.201$) ตามลำดับ

ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ ปัจจัยความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ และปัจจัยอิทธิพลทางการเมืองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 31.20 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ในด้านการงานอย่างมีสติปัญญามากที่สุด คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ ($Beta = 0.535$) รองลงมา คือ ปัจจัยความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ($Beta = -0.181$) และปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง ($Beta = 0.151$) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ผู้วิจัยวิเคราะห์แบ่งตามตัวแปรแบ่งกลุ่มหรือแบ่งตามชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 ตัวแปร คือ ชั้นยศ ประกอบด้วย ชั้นยศสัญญาบัตรและชั้นยศประทวน ส่วนระยะเวลาปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อยกว่า 10 ปี ระยะเวลาปฏิบัติราชการ 10 ปี – 20 ปี ระยะเวลาปฏิบัติราชการ 21 ปี – 30 ปี และระยะเวลาปฏิบัติราชการ 30 ปีขึ้นไป ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 23 - 27



ตาราง 23 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจรายวันกลุ่มย่อยของชั้นยศและระยะเวลาปฏิบัติราชการ

กลุ่ม	จำนวน	ปัจจัยตามลำดับ ความสำคัญ	b	Sb	Beta	p	R ²
ชั้นยศ							
1) ชั้นสัญญาบัตร	151	W2,S2	0.495,0.120	0.038,0.033	0.654,0.183	0.000*,0.000*	0.266
2) ชั้นประทวน	213	W2,S2	0.505,0.165	0.036,0.038	0.712,0.221	0.000*,0.000*	0.399
ระยะเวลาปฏิบัติราชการ							
1) น้อยกว่า 10 ปี	102	W2,S2	0.540,0.159	0.057,0.057	0.662,0.195	0.000*,0.007*	0.282
2) 10 ปี – 20 ปี	93	W2, S2,H	0.506,0.208,- 0.149	0.054,0.056,0.061	0.676,0.292, -0.180	0.000*,0.000*,0.016*	0.320
3) 21 ปี – 30 ปี	86	W2,W1	0.346,0.146	0.052,0.035	0.537,0.340	0.000*,0.000*	0.206
4) 30 ปีขึ้นไป	83	W2,H	0.483,0.115	0.050,0.036	0.693,0.229	0.000*,0.002*	0.428

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p<0.05)

- หมายเหตุ ปัจจัย S1 หมายถึง ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์
- ปัจจัย S2 หมายถึง อิทธิพลทางการเมือง
- ปัจจัย H หมายถึง ความกล้าเสี่ยงภัยทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- ปัจจัย W1 หมายถึง ความเครียดในการทำงาน
- ปัจจัย W2 หมายถึง เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ

จากตาราง 23 กลุ่มย่อยของชั้นยศ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในชั้นสัญญาบัตร คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.654) และรองลงมา คือ ปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง (Beta = 0.183) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 26.60 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในชั้นประทวน

คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.712) และรองลงมา คือ ปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง (Beta = 0.221) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 39.90

ทั้งนี้ กลุ่มย่อยของระยะเวลาปฏิบัติราชการ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อยกว่า 10 ปี คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.662) และรองลงมา คือ ปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง (Beta = 0.195) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 28.20 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการ 10 ปี – 20 ปี คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.676) รองลงมา คือ ปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง (Beta = 0.292) และปัจจัยความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Beta = -0.180) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 32.30 อีกทั้ง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการ 21 ปี – 30 ปี คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.537) และรองลงมา คือ ปัจจัยความเครียดในการทำงาน (Beta = 0.340) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 20.60 สุดท้าย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการ 30 ปีขึ้นไป คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.693) และรองลงมา คือ ปัจจัยความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Beta = 0.229) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 42.80

ตาราง 24 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการดำเนินงานด้วยความดีเพื่อคุณประโยชน์ของข้าราชการตำรวจรายในกลุ่มย่อย
 ของชั้นยศและระยะเวลาปฏิบัติราชการ

กลุ่ม	จำนวนคน n = 364	อิทธิพลตามลำดับ ความสำคัญ	b	Sb	Beta	p	R ²
ชั้นยศ							
1) ชั้นสัญญาบัตร	151	W2,S2	0.428,0.164	0.052,0.045	0.485,0.214	0.000*,0.000*	0.314
2) ชั้นประทวน	213	W2,S2	0.462,0.188	0.055,0.058	0.556,0.215	0.000*,0.001*	0.406
ระยะเวลาปฏิบัติราชการ							
1) น้อยกว่า 10 ปี	102	W2,S2	0.453,0.258	0.075,0.075	0.494,0.282	0.000*,0.001*	0.349
2) 10 ปี – 20 ปี	93	W2,S1	0.482,0.197	0.068,0.081	0.582,0.199	0.000*,0.017*	0.396
3) 21 ปี – 30 ปี	86	W2	0.519	0.084	0.557	0.000*	0.310
4) 30 ปีขึ้นไป	83	W2,S2	0.358,0.234	0.081,0.076	0.430,0.300	0.000*,0.003*	0.316

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p<0.05)

หมายเหตุ ปัจจัย S1 หมายถึง ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์
 ปัจจัย S2 หมายถึง อิทธิพลทางการเมือง
 ปัจจัย H หมายถึง ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
 ปัจจัย W1 หมายถึง ความเครียดในการทำงาน
 ปัจจัย W2 หมายถึง เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ

จากตาราง 24 กลุ่มย่อยของชั้นยศ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในชั้นสัญญาบัตร คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.485) และรองลงมา คือ ปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง (Beta = 0.214) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 31.40 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในชั้นประทวน

คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.556) และรองลงมา คือ ปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง (Beta = 0.215) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 40.60

ทั้งนี้ กลุ่มย่อยของระยะเวลาปฏิบัติราชการ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อยกว่า 10 ปี คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.494) และรองลงมา คือ ปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง (Beta = 0.282) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 34.90 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการ 10 ปี – 20 ปี คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.582) และรองลงมา คือ ปัจจัยความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ (Beta = 0.199) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 39.60 อีกทั้ง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการ 21 ปี – 30 ปี คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.557) ตามลำดับ โดยปัจจัยหนึ่งเดียวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 31.00 สุดท้าย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการ 30 ปีขึ้นไป คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.430) และรองลงมา คือ ปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง (Beta = 0.300) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อ

พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อกรุณาปราณีของข้าราชการ
ตำรวจจราจร ร้อยละ 31.60

ตาราง 25 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการดำเนินงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจในกลุ่มย่อยของชั้นยศและระยะเวลาปฏิบัติราชการ

กลุ่ม	จำนวนคน n = 364	อิทธิพลตามลำดับ ความสำคัญ	b	Sb	Beta	p	R ²
ชั้นยศ							
1) ชั้นสัญญาบัตร	151	W2	0.702	0.052	0.687	0.000*	0.472
2) ชั้นประทวน	213	W2,S2,W1	0.540,0.183,0.141	0.056,0.060,0.047	0.584,0.188,0.172	0.000*,0.003*,0.004*	0.469
ระยะเวลาปฏิบัติราชการ							
1) น้อยกว่า 10 ปี	102	W2	0.704	0.709	0.666	0.000*	0.444
2) 10 ปี – 20 ปี	93	W2,S2,H	0.609,0.345,-0.278	0.073,0.075,0.082	0.620,0.369,-0.254	0.000*,0.000*,0.001*	0.503
3) 21 ปี – 30 ปี	86	W2,W1	0.392,0.169	0.093,0.062	0.413,0.267	0.000*,0.008*	0.271
4) 30 ปีขึ้นไป	83	W2,W1	0.652,0.171	0.069,0.060	0.691,0.209	0.000*,0.006*	0.599

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p<0.05)

หมายเหตุ ปัจจัย S1 หมายถึง ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์
 ปัจจัย S2 หมายถึง อิทธิพลทางการเมือง
 ปัจจัย H หมายถึง ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
 ปัจจัย W1 หมายถึง ความเครียดในการทำงาน
 ปัจจัย W2 หมายถึง เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ

จากตาราง 25 กลุ่มย่อยของชั้นยศ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในชั้นสัญญาบัตร คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.687) โดยปัจจัยหนึ่งเดียวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 47.20 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในชั้นประทวน คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.584) รองลงมา คือ ปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง (Beta = 0.188) และปัจจัยความเครียดในการทำงาน (Beta = 0.172) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 46.90

ทั้งนี้ กลุ่มย่อยของระยะเวลาปฏิบัติราชการ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อยกว่า 10 ปี คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.666) โดยปัจจัยหนึ่งเดียวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 47.20 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการ 10 ปี – 20 ปี คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.620) รองลงมา คือ ปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง (Beta = 0.369) และปัจจัยความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Beta = -0.254) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 53.30 อีกทั้ง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการ 21 ปี – 30 ปี คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.413) และรองลงมา คือ ความเครียดในการทำงาน (Beta = 0.267) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 27.10 สุดท้าย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการ 30 ปีขึ้นไป คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.691) และรองลงมา คือ ความเครียดในการทำงาน (Beta = 0.209) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 59.90



ตาราง 26 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการดำเนินงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจ
ในกลุ่มย่อยของชั้นยศและระยะเวลาปฏิบัติราชการ

กลุ่ม	จำนวนคน n = 364	อิทธิพล ตามลำดับ ความสำคัญ	b	Sb	Beta	p	R ²
ชั้นยศ							
1) ชั้นสัญญาบัตร	151	W2,S2	0.572,0.176	0.057,0.049	0.561,0.200	0.000*,0.000*	0.397
2) ชั้นประทวน	213	W2,S2	0.669,0.222	0.057,0.060	0.665,0.209	0.000*,0.000*	0.552
ระยะเวลาปฏิบัติราชการ							
1) น้อยกว่า 10 ปี	102	W2,S1,W1	0.667,0.273,-0.112	0.073,0.074,0.054	0.644,0.264,-0.136	0.000*,0.000*,0.0050*	0.507
2) 10 ปี – 20 ปี	93	W2,S2	0.589,0.211	0.083,0.079	0.586,0.220	0.000*,0.009*	0.462
3) 21 ปี – 30 ปี	86	W1,W2	0.288,0.377	0.060,0.091	0.425,0.372	0.000*,0.000*	0.329
4) 30 ปีขึ้นไป	83	W2,H	0.631,0.158	0.092,0.066	0.603,0.210	0.000*,0.020*	0.504

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p<0.05)

- หมายเหตุ ปัจจัย S1 หมายถึง ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์
- ปัจจัย S2 หมายถึง อิทธิพลทางการเมื่อง
- ปัจจัย H หมายถึง ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- ปัจจัย W1 หมายถึง ความเครียดในการทำงาน
- ปัจจัย W2 หมายถึง เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ

จากตาราง 26 กลุ่มย่อยของชั้นยศ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในชั้นสัญญาบัตร คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.561) และรองลงมา คือ ปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง (Beta = 0.200) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจรร้อยละ 39.70 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในชั้นประทวน คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.665) และรองลงมา คือ ปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง (Beta = 0.209) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 55.20

ทั้งนี้ กลุ่มย่อยของระยะเวลาปฏิบัติราชการ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อยกว่า 10 ปี คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.644) รองลงมา คือ ปัจจัยความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ (Beta = 0.264) และปัจจัยความเครียดในการทำงาน (Beta = -0.136) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 50.70 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการ 10 ปี – 20 ปี คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.586) และรองลงมา คือ ปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง (Beta = 0.220) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 46.20 อีกทั้ง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการ 21 ปี – 30 ปี คือ ปัจจัยความเครียดในการทำงาน (Beta = 0.425) และรองลงมา คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.372) โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 32.90 สุดท้าย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการ 30 ปีขึ้นไป คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ (Beta = 0.603) และรองลงมา คือ ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Beta = 0.210) ตามลำดับ

โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้าน
การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจร้อยละ 50.40



ตาราง 27 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการดำเนินงานที่มีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจราชมารดาในกรุงเทพมหานคร และระยะเวลาปฏิบัติราชการ

กลุ่ม	จำนวนคน n = 364	อิทธิพลตามลำดับ ความสำคัญ	b	Sb	Beta	p	R ²
ชั้นยศ							
1) ชั้นสัญญาบัตร	151	W2,S1,S2	0.315,-0.143,0.119	0.038,0.037,0.037	0.509,-0.263,0.221	0.000*,0.000*,0.002*	0.259
2) ชั้นประทวน	213	W2	0.314	0.034	0.608	0.000*	0.370
ระยะเวลาปฏิบัติราชการ							
1) น้อยกว่า 10 ปี	102	W2	0.370	0.053	0.573	0.000*	0.328
2) 10 ปี – 20 ปี	93	W2	0.329	0.043	0.626	0.000*	0.392
3) 21 ปี – 30 ปี	86	W1	0.123	0.043	0.299	0.005*	0.089
4) 30 ปีขึ้นไป	83	W2	0.286	0.052	0.521	0.000*	0.521

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p<0.05)

- หมายเหตุ ปัจจัย S1 หมายถึง ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์
- ปัจจัย S2 หมายถึง อิทธิพลทางการเมือง
- ปัจจัย H หมายถึง ความกล้าเข้าหาในสิ่งที่ถูกต้อง
- ปัจจัย W1 หมายถึง ความเครียดในการทำงาน
- ปัจจัย W2 หมายถึง เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ

จากตาราง 27 กลุ่มย่อยของชั้นยศ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในชั้นสัญญาบัตร คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ ($Beta = 0.509$) รองลงมา คือ ปัจจัยความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ($Beta = -0.263$) และปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง ($Beta = 0.221$) ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 25.90 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในชั้นประทวน คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ ($Beta = 0.608$) โดยปัจจัยหนึ่งเดียวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 37.00

ทั้งนี้ กลุ่มย่อยของระยะเวลาปฏิบัติราชการ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อยกว่า 10 ปี คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ ($Beta = 0.573$) โดยปัจจัยหนึ่งเดียวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 32.80 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการ 10 ปี – 20 ปี คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ ($Beta = 0.626$) โดยปัจจัยหนึ่งเดียวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 39.20 อีกทั้ง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการ 21 ปี – 30 ปี คือ ปัจจัยความเครียดในการทำงาน ($Beta = 0.299$) โดยปัจจัยหนึ่งเดียวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 08.90 สุดท้าย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในระยะเวลาปฏิบัติราชการ 30 ปีขึ้นไป คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ ($Beta = 0.521$) โดยปัจจัยหนึ่งเดียวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 52.10

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร นั้นมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในกลุ่มที่มีชีวิตสังคมแตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร โดยยึดการวิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรมตามแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการตำรวจจราจร ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยแบ่งออกเป็น กองบังคับการตำรวจจราจร และกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกความแตกต่างของหน่วยและชั้นยศของข้าราชการตำรวจจราจรออกเป็นชั้นภูมิเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วนและครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวนทั้งสิ้น 364 นาย

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรตาม คือพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งด้านรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทน 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม และ 4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา ตัวแปรต้น แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ และอิทธิพลทางการเมือง 2) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม คือ ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 3) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะสถานการณ์ ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ ส่วนตัวแปรแบ่งกลุ่มหรือตัวแปรชีวิตสังคม ประกอบด้วย 1) ระยะเวลาปฏิบัติราชการ และ 2) ชั้นยศ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเนื่องจากมาตรการเฝ้าระวังและป้องกันการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลรูปแบบออนไลน์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็นแบบสอบถามข้อมูลลักษณะทางชีวิตสังคม และแบบวัดจำนวน 4 แบบวัด ได้แก่ แบบวัดพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจจราจร แบบวัดสถานการณ์ทางสังคม แบบวัดจิตลักษณะเดิม และแบบวัดจิตลักษณะสถานการณ์



ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนที่ 2 ผู้วิจัยใช้สถิติ One Way ANOVA และ Independent-Samples T-test สำหรับสมมติฐานข้อ 1 ส่วนที่ 3 สถิติวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 และส่วนที่ 4 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

ในบทที่ 5 ผู้วิจัยได้นำเสนอถึงการสรุปผลวิจัย อภิปรายผลตามสมมติฐาน รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะมีรายละเอียด ดังนี้

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน

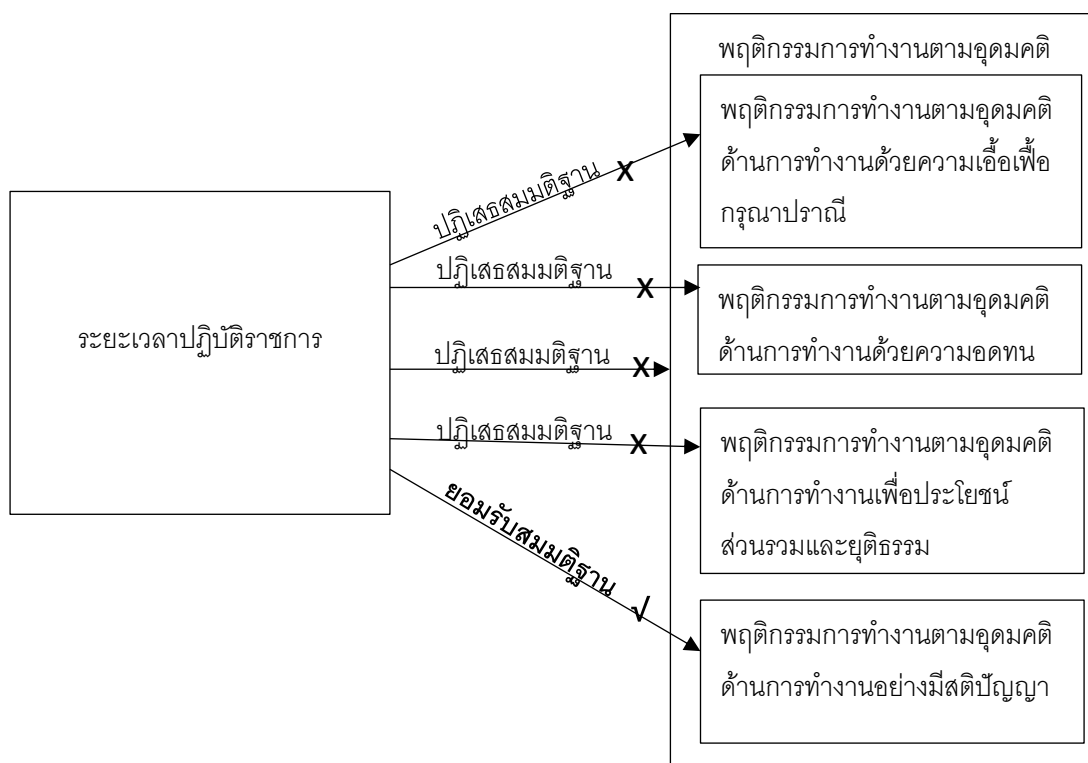
จากการประมวลแนวคิดทฤษฎี และทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ดังปรากฏข้อมูลในบทที่ 2 ทำให้สามารถตั้งสมมติฐานในงานวิจัยได้จำนวน 3 ข้อ ซึ่งทดสอบโดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในบทที่ 4 และสามารถสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสรุปผลตามสมมติฐานในแต่ละข้อได้ ดังนี้

สรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชีวิตสังคมต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งด้านรวมและรายด้านต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 กล่าวว่า ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน ผลวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ระยะเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจจราจรที่แตกต่างกัน จะไม่มีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรต่างกัน พบในด้านรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทน และ 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นไม่ให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 1.1

ส่วนที่ 2 ระยะเวลาปฏิบัติราชการตำรวจจราจรที่แตกต่างกันจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจรต่างกัน พบว่าในระยะเวลาปฏิบัติราชการ 10 ปี – 20 ปี แตกต่างจากระยะเวลาปฏิบัติราชการ 21 ปี – 30 ปี สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 1.1



ภาพประกอบ 7 สรุปผลเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน

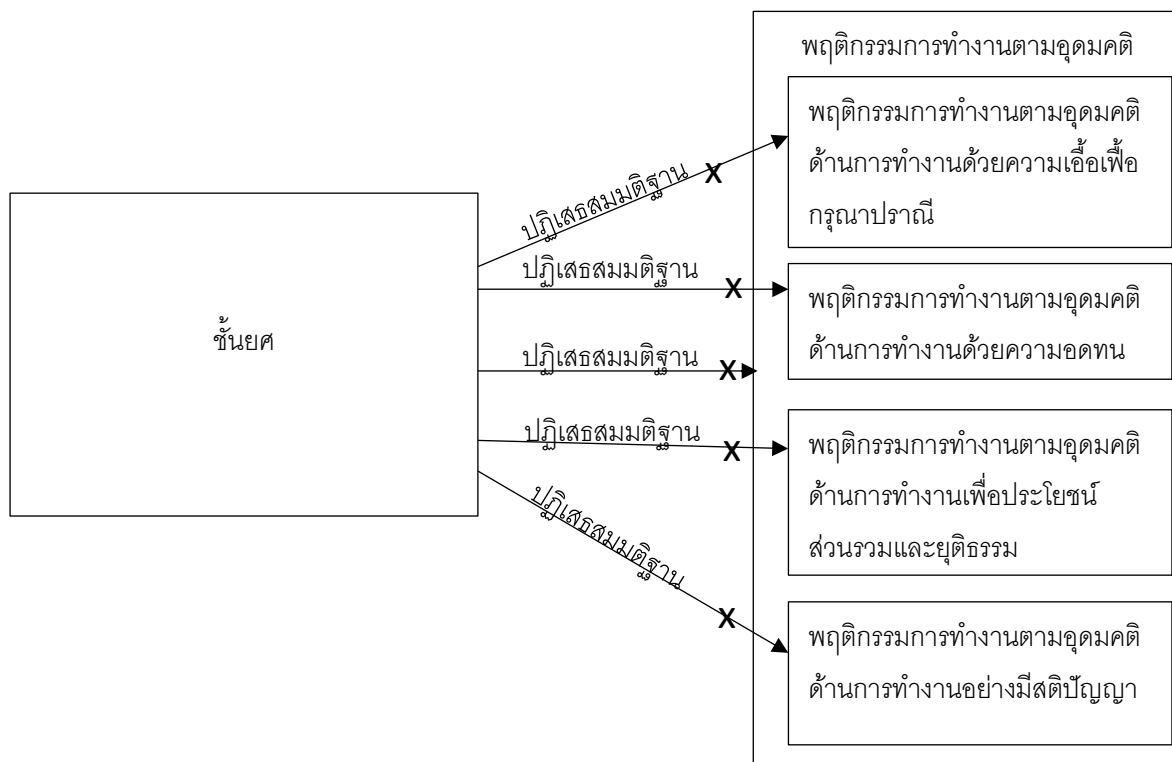
อภิปรายผลการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจจราจร ไม่ว่าจะมากหรือน้อยไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติในด้านรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทน และ 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม อาจเนื่องมาจากกระบวนการของข้าราชการตำรวจจราจรตลอดอายุรับราชการมีระเบียบ กฎหมายบังคับและข้อกำหนดที่ชัดเจน หากไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดในฐานละเว้นการปฏิบัติหน้าที่และยังส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในฐานะผู้บังคับใช้กฎหมายสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ในมาตรา 78 และ มาตรา 79 ว่าด้วยเรื่องการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและร้ายแรง ทั้งนี้ผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนหนึ่ง ที่ศึกษาในบริบทวิชาชีพอื่น เช่น การศึกษาของ สุภาพร โทบุตร (2563) ที่ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดปราจีนบุรีไม่แตกต่างกัน รวมถึงการศึกษาของอรุณา กล้าหาญ (2563) ที่ผลการศึกษา

พบว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และการศึกษาของอัครเดซ ไม้จันท์ (2560) ที่ผลการศึกษาพบว่าอายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ระยะเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจจราจรไม่ว่าจะมากหรือน้อยมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา อาจเนื่องมาจากในห้วงระยะเวลาปฏิบัติราชการ 10 ปี – 20 ปี และ ระยะเวลาปฏิบัติราชการ 21 ปี – 30 ปี เป็นห้วงระยะเวลาปฏิบัติราชการที่ข้าราชการตำรวจจราจรส่วนใหญ่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยยึดหลักความอาวุโส และประสบการณ์ในการปฏิบัติอันเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์การเรียนรู้ การทำงานในแต่ละระดับตำแหน่งที่ต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน จึงได้รับการตอบแทนในการเลื่อนตำแหน่งซึ่งเป็นการสร้างหลักประกันในการเจริญเติบโตก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจจราจร และผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาในบริบทวิชาชีพอื่น เช่น การศึกษาของวรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติในตำแหน่งอาชีพน้อยสามารถพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ได้ดีกว่าระยะเวลาปฏิบัติในตำแหน่งอาชีพมาก และการศึกษาทิพนพพร เกื้อเกิด (2558) ที่ผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์การทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส นอกจากนี้ในบริบทของข้าราชการตำรวจ สอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนหนึ่ง เช่น การศึกษาของธวัชกุล ยุคลธรรม (2552) ที่ผลการศึกษาพบว่าระยะเวลาปฏิบัติราชการแตกต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ รวมถึงการศึกษาของวรรณวีร์ บุญคุ้ม (2553) ที่การศึกษาพบว่าตำรวจที่มีประสบการณ์ยาวนานกว่าจะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและคุณภาพงานย่อมดีกว่าตำรวจที่เพิ่งเข้ามาร่วมงาน และการศึกษาของนัฐภรณ์ วรเชษฐปัญญา (2559) ที่ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมพบในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการมากกว่ากลุ่มที่ระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย

สมมติฐานที่ 1.2 กล่าวว่า ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชั้นยศที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ชั้นยศแตกต่างกันจะไม่มีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรแตกต่างกันทั้งในด้านรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อภุณาปราณี 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทน 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม และ 4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นไม่ให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 1.2



ภาพประกอบ 8 สรุปผลเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจจรรยาที่มีชั้นยศที่แตกต่างกัน
จะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน

อภิปรายผลการศึกษา ชั้นยศไม่ว่าจะระดับชั้นยศสัญญาบัตรหรือชั้นประทวนไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติในด้านรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทน 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม และ 4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา อาจเนื่องมาจาก ในแต่ละระดับสายบังคับบัญชาชั้นสูงกว่ามีหน้าที่กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่ผู้ที่มีชั้นยศต่ำกว่าต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด แสดงให้เห็นว่าชั้นยศแต่ละระดับไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติ สอดคล้องกับ กฏ.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2551 ในข้อที่ 9 ที่ว่าด้วยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานทุกระดับมีอำนาจและหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจอย่างเคร่งครัด รวมทั้งสอดส่องดูแลมิให้มีการละเมิด ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม และไม่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นจงใจละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ และสอดคล้องกับวินัย

ตำรวจตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ในมาตรา 72 (2) ว่าด้วยผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดแย้งหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ ผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม ทั้งนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาในบริบทวิชาชีพอื่น เช่นการศึกษาของ เบญจพร กลิ่นสีงาม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) ที่ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมถึงการศึกษาของณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ที่ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาและค้นคว้ายังไม่ค้นพบงานวิจัยในบริบทของข้าราชการตำรวจจราจรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีชั้นยศแตกต่างกันจะไม่มีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติแตกต่างกันถือได้ว่าเป็นข้อค้นพบใหม่ในงานวิจัยครั้งนี้

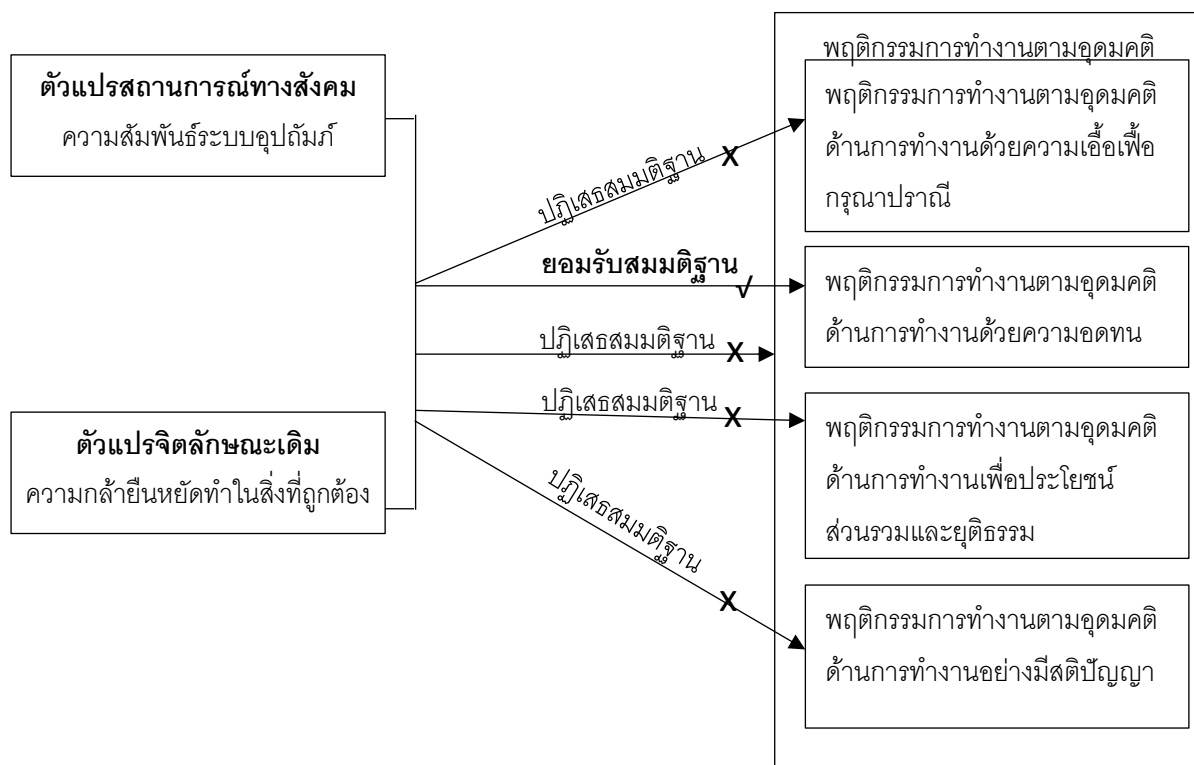
สรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งด้านรวมและรายด้านของข้าราชการตำรวจจราจร

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งด้านรวมและรายด้านของข้าราชการตำรวจจราจร สอดคล้องกับ ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) (Endler & Magnusson, 1976; อ้างใน ดุจเดือน พันธุมาวีน, 2550) ที่ได้อธิบายถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ สืบเนื่องมาจากปัจจัยสาเหตุสำคัญในหลายๆ ด้านร่วมกันมิได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว ซึ่งสถานการณ์ทางสังคม ที่เอื้ออำนวยหรือสิ่งรอบตัวให้สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และสถานการณ์ที่ขัดขวางมิให้เกิดพฤติกรรม และปัจจัยในกลุ่มจิตลักษณะเดิม (Psychological traits factors) ที่มีพื้นฐานมาจากการถ่ายทอดทางสังคมผ่านสถาบันทางสังคมที่สำคัญ เช่น ครอบครัว โรงเรียน ศาสนา เป็นต้น จนเกิดเป็นการสะสมการเรียนรู้มาตั้งแต่เด็กและติดตัวมาจนถึงปัจจุบัน

สมมติฐานที่ 2.1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ทั้งด้านรวมและรายด้าน ผลวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อกรุณาปราณี 2) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม และ 3) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นไม่ให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 2.1

ส่วนที่ 2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจร สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 2.1



ภาพประกอบ 9 สรุปผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร

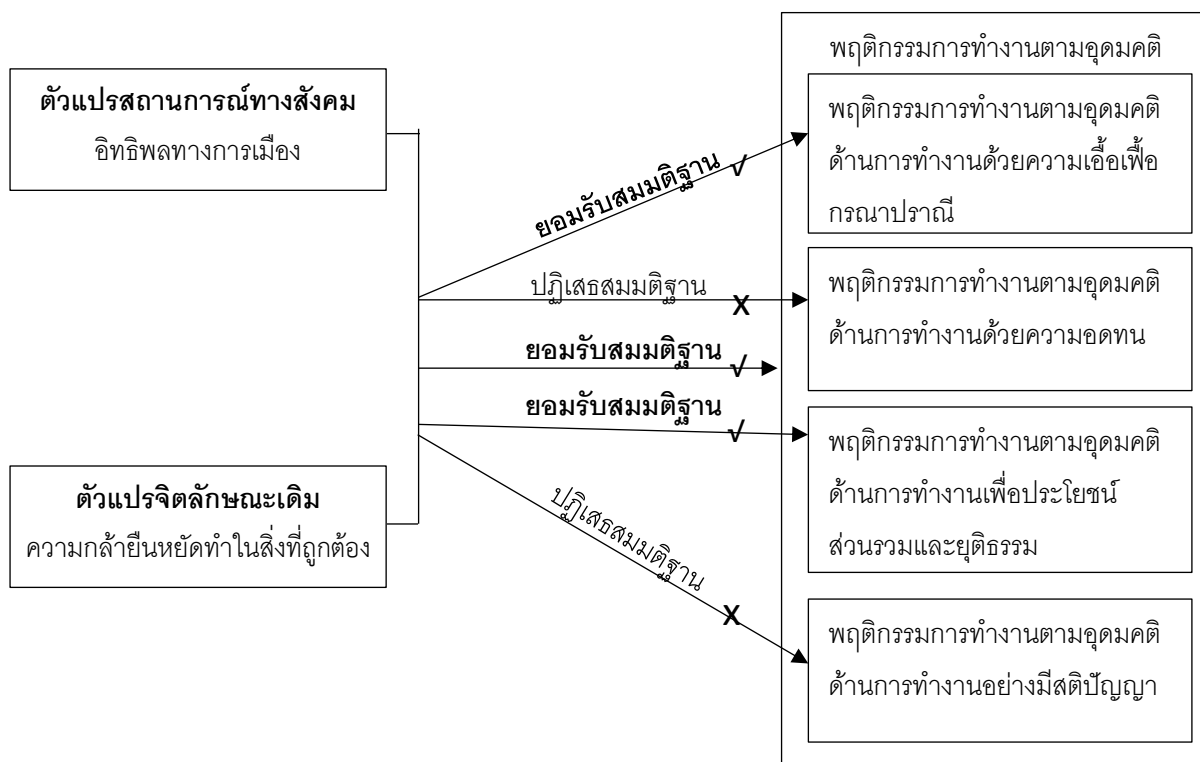
อภิปรายผลการศึกษา จากการศึกษาค้นคว้ายังไม่พบงานวิจัยที่ทำการศึกษาศึกษาปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ 2 ตัวนี้โดยตรง แต่พบว่ามีผลสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาได้ทำการศึกษาตัวแปรอิสระทีละตัว โดยความกล้ายื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือ เสียสละ ยึดหลักจรรยาวิชาชีพ ไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใด ๆ ซึ่งอาจขยายความได้ว่าเป็นพฤติกรรมกรปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง ซอบธรรม ไม่ทำผิดระเบียบ กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ก็กล้าที่คัดค้านตามกระบวนการ กล้าแจ้งเหตุ หรือร้องเรียน เมื่อพบเห็นการกระทำผิดนั้น มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งหยิบยกประเด็นเกี่ยวกับความกล้ายื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมาศึกษา เช่น การศึกษาของ Mark S. Putnam (2017) ที่ผลการศึกษาพบว่า ความกล้ายื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ให้เป็นไปตามจริยธรรมมากกว่าการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ รวมถึงการศึกษาของ สิริสุสร กระแสสุนทร (2562) ที่ผลการศึกษาพบว่า ความกล้ายื่นหยัดในสิ่งที่ถูกต้องส่งผลต่อระดับการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และการศึกษาทิพนพพร เกื้อเกต (2558) ที่ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยความกล้ายื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

ส่วนความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์เป็นตัวแปรเชิงลบที่ยังไม่ค่อยมีนักวิจัยหยิบยกมาศึกษาในบริบทของข้าราชการตำรวจจราจร โดย James C. Scott (1972) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ คือความสัมพันธ์คู่ระหว่างสองคนที่เป็นกลไกของความสัมพันธ์ในลักษณะที่บุคคลหนึ่งจะมีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจในระดับสูงจะเป็นผู้อุปถัมภ์ที่จะใช้อิทธิพลและทรัพยากรของตนในการปกป้องคุ้มครองอีกฝ่าย ส่วน Lande. E (1996) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ คือ รูปแบบของผู้อุปถัมภ์กับผู้รับอุปถัมภ์เกิดจากความสัมพันธ์ต่อกันที่เป็นผลประโยชน์เฉพาะบุคคล มากกว่าผลประโยชน์แบบกลุ่ม และจากการศึกษาค้นคว้าพบงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มาศึกษา เช่น การศึกษาของวิชิตา ไชยมงคล (2547) ที่ผลการศึกษาพบว่าระดับของระบบอุปถัมภ์มีผลต่อการทำกรานร้อยละ 60 รวมถึงการศึกษาปิยพจน์ สามัตติยากร (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่าระบบอุปถัมภ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการบริหารงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้มีงานของชญญา ลี ศัตร์พ่าย (2552) ที่ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์เป็นตัวแปรสาเหตุสำคัญที่มีต่อพฤติกรรมกรทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล และการศึกษาของธีรวัฒน์ วงศ์วิญญู (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่าระบบอุปถัมภ์ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในจังหวัดเลย

สมมติฐานที่ 2.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ทั้งด้านรวมและรายด้าน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในรายด้าน 1) ด้านการทำงานด้วยความอดทน และ 2) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นไม่ให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 2.2

ส่วนที่ 2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในภาพรวมและรายด้านที่เหลือ ได้แก่ 1) ด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อภรรณาปรารถนี้และด้าน และ 2) การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 2.2



ภาพประกอบ 10 สรุปผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร

อภิปรายผลการศึกษา จากการศึกษาค้นคว้ายังไม่พบงานวิจัยที่ทำการศึกษาศึกษาปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ 2 ตัวนี้โดยตรง แต่พบว่ามีผลสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาได้ทำการศึกษาตัวแปรอิสระที่ละตัว โดยความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องค้นพบว่าความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน เช่น จากการศึกษาของทิพนพร เกื้อเกตุ (2558) ที่ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และการศึกษาของ Mark S. Putnam (2017) ที่ผลการศึกษาพบว่า ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ให้เป็นไปตามจริยธรรมมากกว่าการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

ส่วนอิทธิพลทางการเมือง เป็นตัวแปรเชิงลบที่ยังไม่ค่อยมีนักวิจัยหยิบยกมาศึกษาในบริบทของข้าราชการตำรวจจราจร Katz & L.Kahn (1966) ได้กล่าวถึงอิทธิพลทางการเมืองว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งคนหนึ่งกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของอีกคนหนึ่งให้กระทำไปในทางที่ก่อให้เกิดผลตามที่ตั้งใจไว้ และจากการศึกษาค้นคว้าพบงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลทางการเมือง เช่น การศึกษาของ Lewisc (2020) ที่พบว่าตำรวจในประเทศสเปนของรัฐส่วนกลางมีการบังคับใช้การตรวจคนเข้าเมืองมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าตำรวจท้องถิ่น สืบเนื่องมาจากปัจจัยที่สำคัญคือ อิทธิพลทางการเมืองที่เข้ามาแทรกแซงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจท้องถิ่น และการศึกษาของ Thomas (2002) ที่พบว่าอิทธิพลการเมืองท้องถิ่นส่งผลกระทบต่อการทำงานของตำรวจในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา นอกจากนี้ การศึกษาของ ญัฐรัชย์ พุดหล้า และคณะ (2560) ยังพบว่าปัจจัยที่มุ่งหวังของผู้มีอำนาจและอิทธิพลทางการเมืองได้เข้ามาแทรกแซงการทำงานของพนักงานสอบสวนเพื่อให้ผลคดีเป็นไปตามความต้องการ

สรุปได้ว่าจากการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติ พบในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อกรุณาปราณีและด้าน และ 2) การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม หรือสรุปได้ว่าข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูงและมีอิทธิพลทางการเมืองต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติมากกว่าข้าราชการตำรวจจราจรที่มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำและมีอิทธิพลทางการเมืองสูง

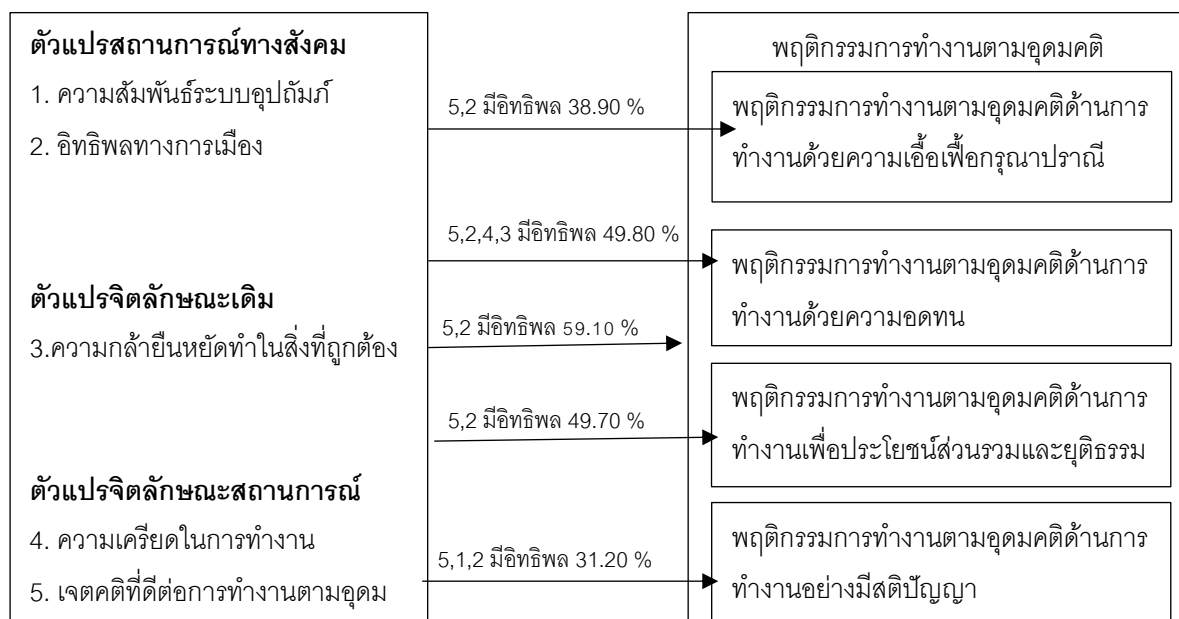
สมมติฐานข้อที่ 3 ตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์และอิทธิพลทางการเมือง จิตลักษณะเดิม ได้แก่ ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และจิตลักษณะสถานการณ์ ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรทั้งด้านรวม และรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เมื่อนำคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรมาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน โดยใช้กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์และอิทธิพลทางการเมือง กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม ได้แก่ ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะสถานการณ์ ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ เพื่อค้นหาอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร พบว่าพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ อิทธิพลทางการเมือง ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 59.10 ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรรายด้าน พบว่า 1) ด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อภรรณาปรานีของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ อิทธิพลทางการเมือง ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล 38.90 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจรปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ อิทธิพลทางการเมือง ความเครียดในการทำงาน และความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 49.80 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ อิทธิพลทางการเมือง ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 49.70 และ 4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ และอิทธิพลทางการเมือง ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 31.20



3142971327

SWU eThesis 95621130299 thesis / recv: 13122564 12:06:09 / seq: 90



ภาพประกอบ 11 อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร
ทั้งด้านรวมและรายด้าน

อภิปรายผลการศึกษา จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยหลายฉบับ ทั้งในกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมประกอบด้วยความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ดังเช่น การศึกษาของชญญา ลีศัตบุพ่าย (2552) ที่ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์เป็นตัวแปรสาเหตุสำคัญที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลและธรรมาภิบาล วงศ์วีระ ญู (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่าระบบอุปถัมภ์ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในจังหวัดเลย และอิทธิพลทางการเมือง เช่น การศึกษาของ Thomas (2002) ที่ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลการเมืองท้องถิ่นส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา นอกจากนี้ยังมีงานของรุ่งเพ็ชร เฟื่องมณี (2550) ที่ค้นพบว่า อิทธิพลทางการเมืองสามารถแทรกแซงการทำงานของตำรวจอยู่ในระดับสูง

ส่วนในกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมมีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่สอดคล้องกับ ผลการวิจัยข้างต้น เช่นการศึกษาของ Mark S. Putnam (2017) ที่ผลการศึกษาพบว่า ความกล้า ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ให้เป็นไปตามจริยธรรมมากกว่า การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ รวมถึงการศึกษาของ สิริสุสร กระแสสุนทร (2562) ที่ผลการศึกษาพบว่า

ความกล้าเป็นหยัดในสิ่งที่ถูกต้องส่งผลต่อระดับการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

นอกจากนี้ ผลการศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษา ของพิชามญช์ ปฐมศิริกุล (2555) ที่พบว่า เจตคติที่ดีต่อการทำงานจัดซื้อ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานจัดซื้อ อย่างมีประสิทธิภาพ และการศึกษาของ นัฐกรณ วรเชษฐบัญชา (2556) ที่พบว่าเจตคติที่ดีต่อ การทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมเป็นตัวแปรสำคัญที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐาน จริยธรรมของข้าราชการตำรวจ

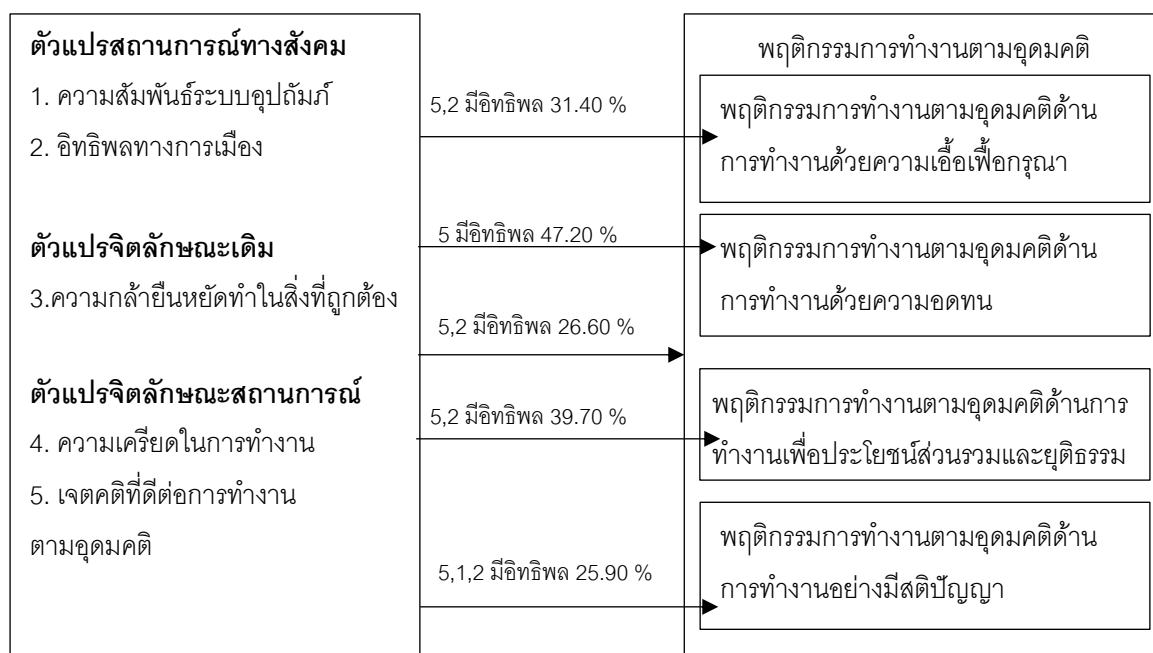
รวมถึงผลการศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษา ของ เรืองอุไร อมรไชย (2550) ที่พบว่าความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน การศึกษา ของ วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) ที่พบว่าความเครียดในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ การศึกษาของ กชนก เครือตัน (2555) ที่พบว่าความเครียด ในการทำงานไม่มีผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน และการศึกษาของ รณธรรณ นาเมือง (2558) ที่พบว่าความเครียดในการทำงาน สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติ ของข้าราชการตำรวจจราจร ทั้งด้านรวมและรายด้าน โดยแบ่งตามตัวแปรแบ่งกลุ่มหรือแบ่ง ตามชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 ตัวแปร คือ ชัยยศ และระยะเวลาปฏิบัติราชการ

แบ่งตามชัยยศ

ชัยยศสัญญาบัตร พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ อิทธิพลทาง การเมือง ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลร้อยละ 26.60 ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจ จราจรรายด้าน พบว่า 1) ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจ จราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ อิทธิพล ทางการเมือง ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 31.40 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจรปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ โดยปัจจัยหนึ่งเดียวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล

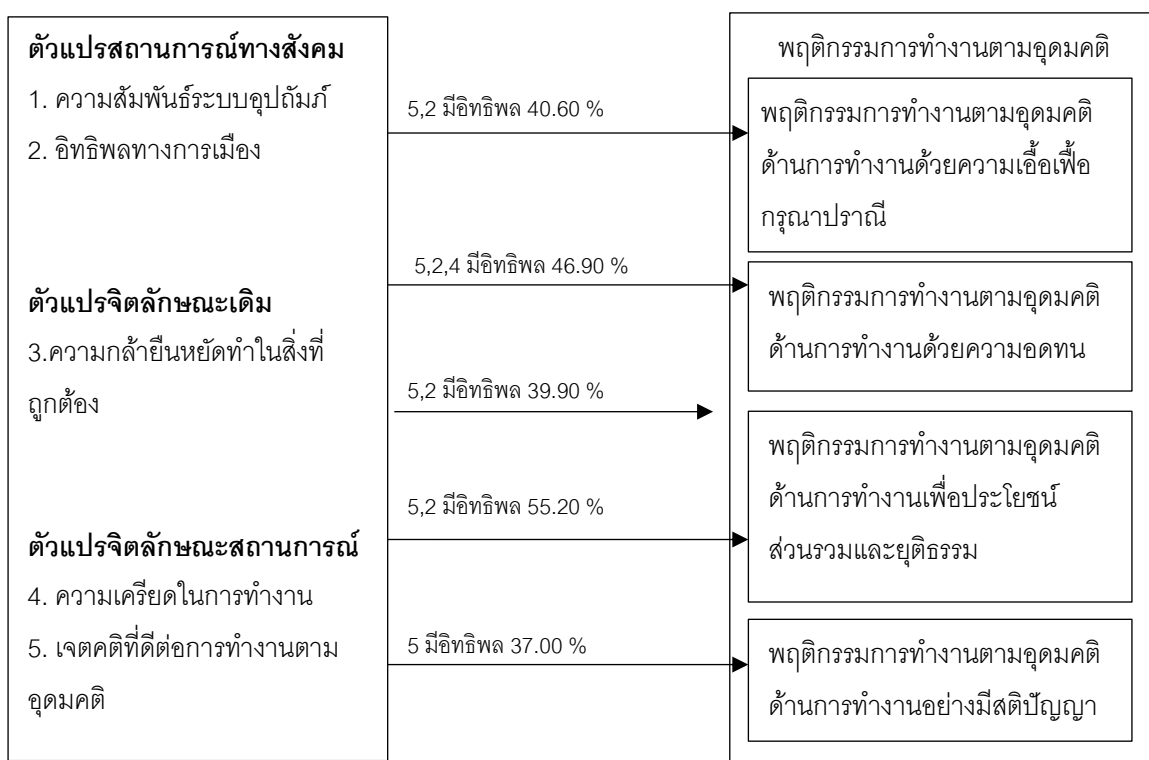
ร้อยละ 47.20 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ อิทธิพลทางการเมือง ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 39.70 และ4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ และอิทธิพลทางการเมือง ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 25.90



ภาพประกอบ 12 อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ทั้งด้านรวม และรายด้าน แบ่งตามชั้นยศสัญญาบัตร

ชั้นยศประทวน พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ อิทธิพลทางการเมือง ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 39.90 ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร รายด้าน พบว่า 1) ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ อิทธิพลทางการเมือง ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 40.60 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจรปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ อิทธิพลทางการเมือง และความเครียด

ในการทำงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 46.90
 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ อิทธิพลทางการเมืองตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 55.20 และ 4)ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ โดยปัจจัยหนึ่งเดียวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 37.00



ภาพประกอบ 13 อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ทั้งด้านรวมและรายด้าน แบ่งตามชั้นยศประทวน

แบ่งตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ

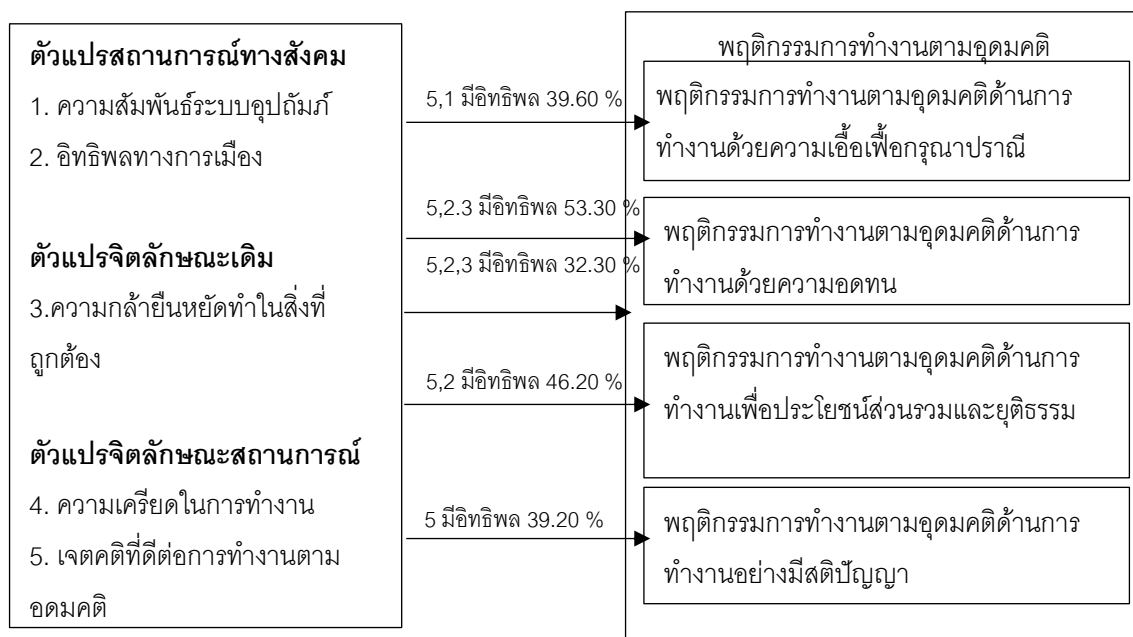
ระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อยกว่า 10 ปี พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ อิทธิพลทางการเมือง ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 28.20 ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรรายด้าน พบว่า 1) ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปรานีของ

ข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ อิทธิพลทางการเมือง ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 34.90 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจรปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ โดยปัจจัยหนึ่งเดียวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 47.20 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ และความเครียดในการทำงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 50.70 และ 4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ โดยปัจจัยหนึ่งเดียวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 32.80



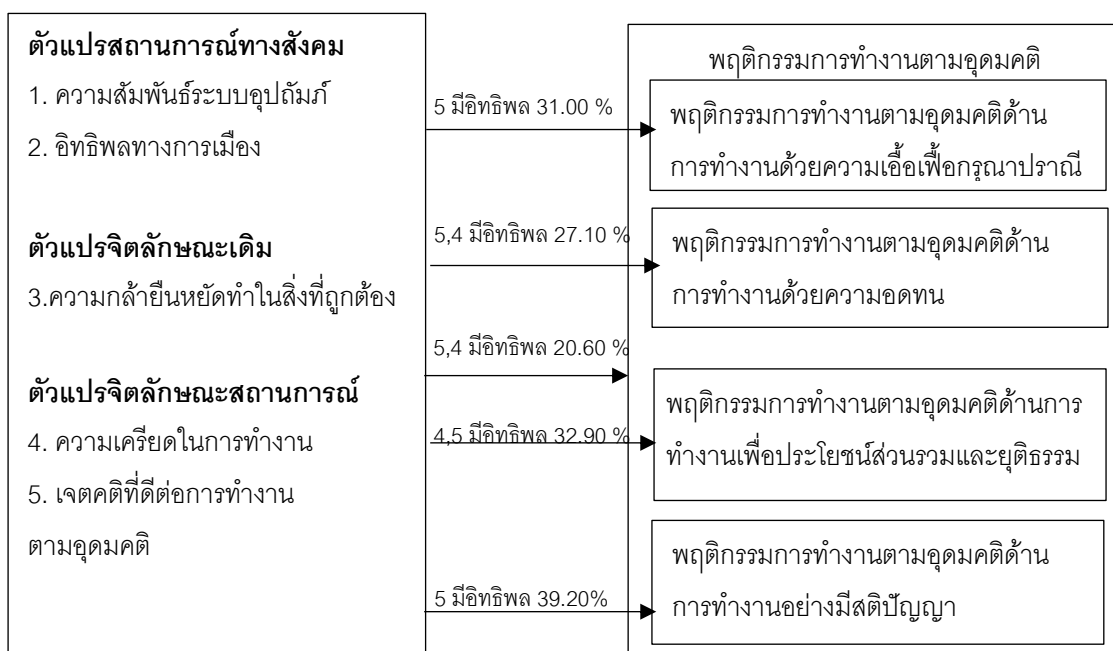
ภาพประกอบ 14 อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร
 ทั้งด้านรวม และรายด้าน แบ่งตามระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อยกว่า 10 ปี

ระยะเวลาปฏิบัติราชการ 10 ปี – 20 ปี พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ อิทธิพลทางการเมือง และความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 32.30 ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรรายด้าน พบว่า 1) ด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อภักดีของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 39.60 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจรปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ อิทธิพลทางการเมือง และความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 53.30 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ อิทธิพลทางการเมือง ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 46.20 และ 4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ โดยปัจจัยหนึ่งเดียวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 39.20



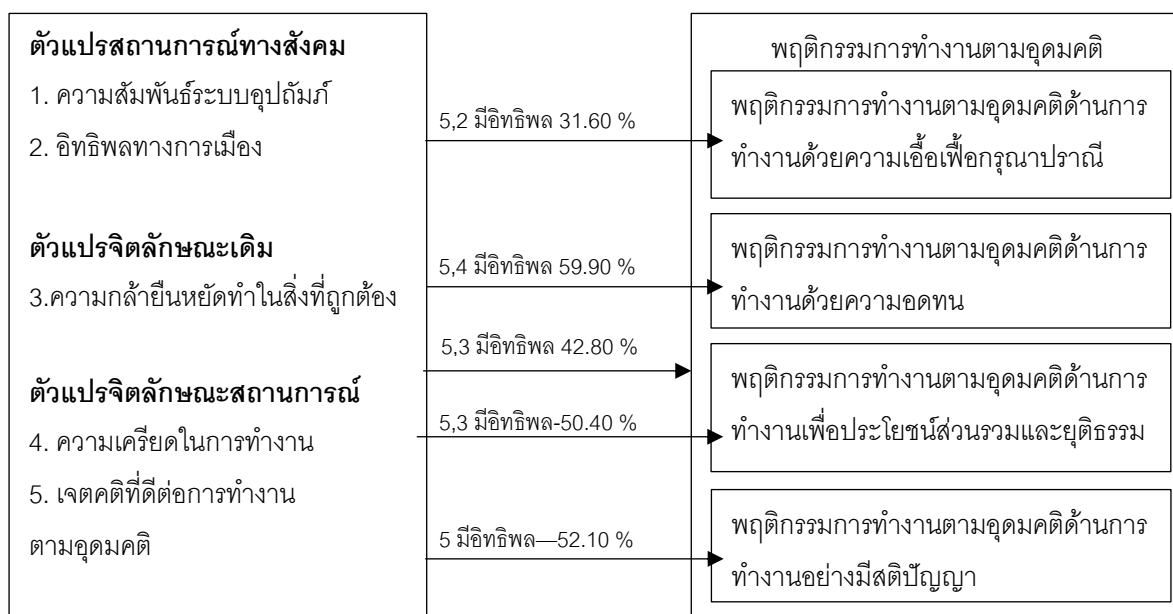
ภาพประกอบ 15 อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร
 ทั้งด้านรวมและรายด้าน แบ่งตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ 10 ปี – 20 ปี

ระยะเวลาปฏิบัตินิติราชการ 21 ปี – 30 ปี พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคตินองลงมา คือ ความเครียดในการทำงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 20.60 ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรรายด้าน พบว่า 1) ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ โดยปัจจัยหนึ่งเดียวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 31.00 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจรปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ ความเครียดในการทำงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 27.10 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ความเครียดในการทำงาน รองลงมา คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 32.90 และ 4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ โดยปัจจัยหนึ่งเดียวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 39.20



ภาพประกอบ 16 อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรทั้งด้านรวม และรายด้าน แบ่งตามระยะเวลาปฏิบัตินิติราชการ 21 ปี – 30 ปี

ระยะเวลาปฏิบัติราชการ 30 ปีขึ้นไป พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคตินองลงมา คือ ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 42.80 ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรรายด้าน พบว่า 1) ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ อิทธิพลทางการเมือง ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายอิทธิพล ร้อยละ 31.60 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ ความเครียดในการทำงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 59.90 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ รองลงมา คือ ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 50.40 และ 4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติโดยปัจจัยหนึ่งเดียวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนอิทธิพล ร้อยละ 52.10



ภาพประกอบ 17 อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร

ทั้งด้านรวม และรายด้าน แบ่งตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ 21 ปี – 30 ปี

อภิปรายผลการศึกษา ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติมีเป็นปัจจัยที่ถูกคัดเข้าสมการเป็นอันดับที่ 1 ทั้งด้านรวมและรายด้าน สรุปได้ว่าปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจสูงสุด เนื่องจากปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ก่อรูปวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (Learning Culture) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจรรยาที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติและประชาชนคาดหวัง ทั้งนี้ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจให้เป็นค่านิยมหลักขององค์กร โดยค่านิยมหลักดังกล่าวจะเป็นตัวขับเคลื่อนการตัดสินใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ทั้งองค์กรยอมรับ และตกลงที่จะยึดถือปฏิบัติร่วมกันอย่างตั้งใจ และผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนหนึ่ง เช่น งานของพิชามญช์ ปฐมศิริกุล ผลการวิจัยพบว่า เจตคติที่ดีต่อการทำงานจัดซื้อมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพ (พิชามญช์ ปฐมศิริกุล, 2555) ส่วนนัฐกรณ์ วรเชษฐบัญชา ที่ผลการวิจัยพบว่าเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมเป็นตัวแปรสำคัญที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดมุกดาหาร (นัฐกรณ์ วรเชษฐบัญชา, 2559)

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้และพัฒนาการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาต่อไป

1. ผลการศึกษา ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา พบว่า ข้าราชการตำรวจจรรยาที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 10 ปี – 20 ปี และ ระยะเวลาปฏิบัติราชการ 21 ปี – 30 ปี มีการสั่งสมประสบการณ์การเรียนรู้ การทำงานในแต่ละระดับตำแหน่งที่ต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน จึงควรได้รับการตอบแทนในการเลื่อนตำแหน่งซึ่งเป็นการสร้างหลักประกันในการเจริญเติบโตก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจจรรยา

2. ผลการวิจัย พบว่า เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจรรยาในทุกระดับชั้นยศและทุกระยะเวลาปฏิบัติราชการ ดังนั้นองค์กรควรสร้างความตระหนักให้ข้าราชการตำรวจจรรยาที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ และควรมีการยกย่องให้มีประกาศนียบัตรและเชิดชูเกียรติข้าราชการตำรวจที่ประพฤติดีมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ

3. ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์และอิทธิพลทางการเมือง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจรรยา ดังนั้นการกำหนดนโยบายหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อสร้างค่านิยมใหม่ในองค์กร

ให้ลดความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์และอิทธิพลทางการเมือง ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญและเป็นสิ่งแรกที่ต้องตระหนักถึง เพื่อขับเคลื่อนและส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานให้เป็นไปตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจ

4. ผลการวิจัย พบว่า ความเครียดในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ดังนั้นองค์กรควรจัดอบรมทั้งในรูปแบบทฤษฎีและเชิงปฏิบัติการให้กับข้าราชการตำรวจจราจร เพื่อให้ตำรวจจราจรมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงอันตรายที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและการทำงาน หรือควรมีการประสานความร่วมมือกับกรมสุขภาพจิตให้เจ้าหน้าที่เข้ามาส่งเสริมการมีสุขภาพจิตที่ดีตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยมุ่งดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงาน ในองค์กร” นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

5. ผลการวิจัย พบว่า ความกล้าเขียนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ดังนั้นองค์กรควรมีการประกาศเจตจำนงสุจริตเพื่อสร้างแบบแผนหรือค่านิยมที่ดีในองค์กรโดยเน้นไปที่ความกล้าเขียนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผ่านการจัดอบรมหรือสร้างหลักสูตรและมีการประเมินติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร เท่านั้น งานวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างในสายงานอื่นๆ เช่น สายสืบสวนสอบสวน สายปราบปราม เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Method) โดยมีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เป็นเครื่องมือทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจ

3. จากผลการศึกษานี้ทำให้ทราบว่าตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ เพื่อเสริมสร้างการมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติ เป็นตัวแปรที่ถูกคัดเข้าสมการเป็นอันดับที่ 1 ซึ่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการ

ตำรวจ ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำไปศึกษาต่อในลักษณะการวิจัยเชิงทดลอง โดยการสร้าง
โปรแกรมการฝึกอบรมให้ข้าราชการตำรวจมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติ

บรรณานุกรม

- Albanese, R. (1981). *Managing: Toward accountability for performance*. New York: Lillinois.
- Baruch, B., D., (1968). *New ways in discipline*. New York: McGraw-Hill.
- Benson, P. r. (1981). *Political alienation and public satisfaction with police services*. Los Angeles University of California.
- Connellan. (1978). *How to improve human performance : Behaviorism in business and industry*. New York.
- Hilgard, E. R. (1975). *Introduction of (5th ed.)*. New York Henry Holt.
- Lande, E. (1996). *Social Change*. New York: The Macmillan Company.
- Larry E. Capps, M. S. (2014). *Perspective Characteristics of an Ideal Police Officer*. New York.
- Lazarus, R. S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company Inc.
- Lewis, P. G., Provine, D. M., Varsanyi†, M. W., และ Decker, S. H. (1981). *Why Do (Some) City Police Departments Enforce Federal Immigration Law? Political, Demographic, and Organizational Influences on Local Choices*. Arizona State University.
- Loper, F. M. (1968). *Evaluating employ performance*. New York: Public personality association.
- Mark S. Putnam. (2017). *Ethics in Action! The Courage to Stand Up*. New York: Global Ethics.
- Paul R. Benson. (1981). *Political alienation and public satisfaction with police services*. University of California at Los Angeles. New York.
- Stucky, T. D. (2002). *Local Politics and Police Strength*. Indiana: Indiana University.
- Thurstone, L. L. (1964). *Attitude Theroy and Measurement*. New York John Wiley and Sons.
- Wikibuster. (2560). ตำรวจแบ่งออกเป็นตำรวจอะไรบ้าง. <https://www.wikibuster.org>
- Workpoint News. (2562). กรุงเทพฯ อันดับ 8 เมืองรถติดที่สุดในโลก. <https://workpointtoday.com/traffic-01/>

- ก.ตร.ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ, ก. (2553). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 128 ตอนที่15ก, น.14).
- กชนก เครือตัน. (2555). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน. (ปริญญา นิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กรมสุขภาพจิต. (2541). คู่มือคลายเครียด. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์.
- กองสารนิเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2561). รายงานผลการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ 22 เมษายนในเดือนครบรอบสถาปนาศาลยุติธรรม 136 ปีโลก.
<http://www.iprd.coj.go.th/system/view-28802.html>
- กิติพัฒน์ นนทปัทมะดูล. (2558, มกราคม – มิถุนายน). การศึกษาระบบอุปถัมภ์กับปัญหาสังคมไทย การประยุกต์ใช้ของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ. วารสารสังคมสงเคราะห์, 23(1), 177.
- คณะกรรมการการวิสามัญพิจารณาศึกษาแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทยให้เป็นรูปธรรม. (2558). การแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทยให้เป็นรูปธรรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- จันจิรา โสประจัน. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท ยานยนต์ จำกัด มหาชน. (ปริญญา นิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ชญญา ลีศัตร์ฟูาย. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัด กรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล. (ปริญญา นิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณัฐชัย พุดห้ำ และคณะ. (2560). อิทธิพลทางการเมืองกับการแทรกแซงการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกระบวนการสอบสวน ในตำรวจภูธรจังหวัดหนึ่ง ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4. วารสารการเมืองการปกครอง, 7(3), 63.
- ณัฐสิกา เจยาคม. (2551). พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม. (ปริญญา นิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 (ปริญญา นิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ดุจดเดือน พันธุ์มณาวิน. (2550). รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) และแนวทาง

การตั้งสมมติฐาน ในการวิจัยสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทย. วารสารพัฒนาสังคม , 9(1), 85-117.

ถาวร ถาวรบุตร. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความ ยึดมั่นต่ออุดมคติตำรวจของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร สังกัดกองตำรวจทางหลวง. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ทิพนพร เกื้อเกตุ. (2558). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลาง. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ไทยรัฐ. (2561). ขอหอมแก้มแลกกับการปล่อยตัว.

<https://www.thairath.co.th/news/local/1299021>

ธวัชกุล ยุคธรรม. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.

ธิดาพร มีกิ่งทอง. (2542). ปัจจัยประชากร รูปแบบการสื่อสาร กับความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร สังกัดกองบังคับการจราจร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย., กรุงเทพฯ.

ธีรวัฒน์ วงศ์วิญญู. (2563). ผลกระทบของระบบอุปถัมภ์ในหน่วยงานราชการต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการจังหวัดเลย. In เลย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเวล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพมาศ ธีรเวคิน. (2539). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นัฐกรณ์ วรเชษฐปัญญา. (2559). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดมุกดาหาร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

นาวิณ สมฤทธิ. (2553). อิทธิพลทางการเมืองที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา จังหวัดพะเยา. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย., เชียงราย.

นิธิ เอียวศรีวงศ์. (2561). วัฒนธรรมการเมืองไทย.

<http://www.prachatai.com/journal/2007/11/14772>

- ปีประเทศไทย. (2563). จิตแพทย์ชี้ หากตำรวจคิดฆ่าตัวตาย มักประสบความสำเร็จสูงกว่าคนในอาชีพอื่น. <https://www.bbc.com>
- เบญจพร กลิ่นสีงาม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (29), 117 - 137.
- ปรารธนา อุตพัฒน์. (2560). แผนที่ความรุนแรงของอาชญากรรมในประเทศไทยจากการศึกษาด้วยวิธีเรียงลำดับความคล้ายคลึงกัน. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปิยพจน์ สามีตติยากร. (2551). ทักษะของพนักงานด้านระบบอุปถัมภ์ต่อผลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ. (2563). ประกาศสำนักงาน ป.ป.ช.
- พงษ์สันต์ คงตรีแก้ว. (2551). สภาพปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). ความหมายของอุดมคติ. <http://dpraima.blogspot.com/2015/01/blog-post.html>
- พิชามณูษ์ ปฐมศิริกุล. (2555). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดซื้อในบริษัทกลุ่มวิสาหกิจการผลิตอาหารและอาหารสำเร็จรูป. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ภัสสร คงประเสริฐ. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ. In กรุงเทพฯ. ด้านสุทธากการพิมพ์.
- รมณรรณ์ นาเมือง. (2558). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ., กรุงเทพฯ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). ความเครียด. <http://www.royin.go.th>
- รุ่งเพชร เฟื่องมณี. (2550). อิทธิพลทางการเมืองต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).

- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่
- เรืองอุไร อมรไชย. (2550). ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
กรุงเทพฯ.
- วันชัย วัลลา. (2555). ตำรวจในอุดมคติตามแนวพุทธศาสตร์. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร., 5(1),
28-19.
- วรรณวีร์ บุญคุ้ม. (2552). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานี
ตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 2(1), 194-206.
- วรรณรณ อร่ามพงศ์. (2551). ตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน
อย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ., กรุงเทพฯ.
- วันทนา วัฒนธรรม. (2557). ปัจจัยทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน
เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเครือข่ายเคอะมอลล์กรุ๊ป. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ., กรุงเทพฯ.
- วิจิตา ไชยมงคล. (2547). ระบบอุปถัมภ์ที่มีผลต่อการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลตำรวจ.
(ปริญญาานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ
- ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์. (2538). ทฤษฎีและเทคนิคการสุ่มตัวอย่าง. กรุงเทพฯ โอเดียนสโตร์.
- สกุลรัตน์ ไพบุญย์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานขาย
เทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G กรณีศึกษาบริษัทไอที จำกัด มหาชน. (ปริญญา
านิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี., กรุงเทพฯ.
- สถานีตำรวจห้วยเม็ก. (2563). ตำรวจที่ดีของประชาชน.
- สันติชัย หนูทอง. (2545). ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีต่อการทำงานของตำรวจสายตรวจที่ยึดหลักอุดมคติ
ตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี., กรุงเทพฯ
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ.
กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2557). คู่มือฝึกการอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่งานจราจรใน
สถานีตำรวจ กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ

- สิริสุทร กระแสสุนทร. (2562). การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สุภาพร โทบุตร. (2563). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เหมือนฝัน กันทา. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่., เชียงใหม่
- อรรวรา กล้าหาญ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า. (2560). ปฏิรูปตำรวจไทยกับความคาดหวังของประชาชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์บัณฑิตศึกษา). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,สงขลา.
- อัมพร จุนทะเส. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง กองบัญชาการตำรวจนครบาล.มหาสารคาม. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- อุดมคติตำรวจ. (2553). คำบรรยายวิชา อุดมคติตำรวจ หลักสูตร การฝึกอบรมเพิ่มเติมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสายตรวจในงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของ ภาค 1.
- อุษากร แซ่เหล้า. (2550). ความเครียดและการปรับตัวของนิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ภาคผนวก



3142921327

SWU iThesis gs621130299 thesis / recv: 13122564 12:06:09 / seq: 90

ภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์แบบวัดจำแนกรายข้อคำถาม



3142971327

SWU :Thesis gs621130299 thesis / recv : 13122564 12:06:09 / seq: 90

ผลการวิเคราะห์แบบวัดจำแนกรายข้อคำถาม

1. แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร

ระดับคะแนนใช้วัดพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อกรุณาปราณี 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทน 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม และ 4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 29 – 32

ตาราง 28 พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความเชื่อเพื่อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจจราจร

ข้อ	การทำงานด้วยความเชื่อเพื่อ กรุณาปราณี	ระดับคะแนน						\bar{X}	SD	แปล ความ
		สูง ที่สุด	สูง	ค่อนข้าง สูง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด			
		จำนวน / ร้อยละ								
1	หากพบเห็นผู้ขับขี่ไม่สวมหมวก นิรภัย ข้าพเจ้าจะว่ากล่าวตักเตือน หรือจับปรับตามข้อกฎหมายที่ กำหนดไม่มีการละเว้นแต่อย่างใด	102 (28.00)	105 (28.80)	68 (18.70)	32 (8.80)	39 (10.70)	18 (4.90)	4.40	1.49	สูง
	หากข้าพเจ้ามีเหตุธุระจำเป็นที่ไม่ สามารถแจ้งผู้บังคับบัญชาก่อน ล่วงหน้าได้ ข้าพเจ้าจะไปจัดการ ธุระให้แล้วเสร็จก่อนที่จะแจ้ง ผู้บังคับบัญชาให้ทราบภายหลัง (-)	22 (6.00)	48 (13.20)	41 (11.30)	42 (11.50)	107 (29.40)	104 (28.60)	2.69	1.59	ค่อนข้าง ต่ำ
3	หากข้าพเจ้าพบเห็นสัญญาณไฟ จราจรชำรุด แม้มัไม่ใช่พื้นที่ที่ ข้าพเจ้ารับผิดชอบ ข้าพเจ้าจะ ประสานงานไปยังเจ้าหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	96 (26.40)	93 (25.50)	61 (16.80)	45 (12.40)	37 (10.20)	32 (8.80)	4.19	1.61	สูง

ข้อ	การทำงานด้วยความเอื้อเพื่อ ภรรณาปราณี	ระดับคะแนน						\bar{X}	SD	แปล ความ
		สูง ที่สุด	สูง	ค่อนข้าง สูง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด			
		จำนวน / ร้อยละ								
4	ระหว่างที่ข้าพเจ้าลาพักร้อนหรือ ลากิจ หากข้าพเจ้าพบเห็นปัญหา ของประชาชนเล็กๆน้อยๆ เช่น รถ เสียหรือพบอุบัติเหตุ ข้าพเจ้าไม่ จำเป็นต้องเข้าไปช่วยเหลือ เพราะ ไม่ใช่หน้าที่ที่รับผิดชอบ (-)	27 (7.40)	34 (9.30)	36 (9.90)	43 (11.80)	107 (29.40)	117 (32.10)	2.57	1.59	ค่อนข้าง ต่ำ
5	ข้าพเจ้าช่วยเหลือประชาชนทุกคน ที่ได้รับความสะดวกหรือด้วยความ เต็มใจและเสมอภาค โดยไม่มีการ เลือกปฏิบัติ	182 (50.00)	106 (29.10)	48 (13.20)	18 (4.90)	9 (2.50)	1 (0.30)	5.18	1.03	สูงที่สุด
6	ข้าพเจ้ามักมีจิตอาสาเพื่อ ช่วยเหลือประชาชน เช่น การช่วยพาเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ	0 (0.00)	202 (55.50)	102 (28.00)	27 (7.40)	27 (7.40)	6 (1.6)	4.28	1.00	สูง
การทำงานด้วยความเอื้อเพื่อภรรณาปราณี							4.47	0.77	สูง	

จากตาราง 28 สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจจราจรผู้ตอบแบบวัดมีระดับคะแนนของ พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในด้านที่ 1 การทำงานด้วยความ เอื้อเพื่อภรรณาปราณี อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.47 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.77

ตาราง 29 พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานด้วยความอดทน ของข้าราชการ
ตำรวจจราจร

ข้อ	การทำงานด้วยความอดทน	ระดับคะแนน						\bar{X}	SD	แปล ความ
		สูง ที่สุด	สูง	ค่อนข้าง สูง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด			
		จำนวน / ร้อยละ								
1	ผู้กระทำผิดกฎจราจร ด่าทอ ด้วยคำหยาบคาย ข้าพเจ้าจะ ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่ เหมาะสม เช่น ช่มชู้ ด่าทอ เป็นต้น	149 (40.90)	106 (29.10)	52 (14.30)	27 (7.40)	20 (5.50)	10 (2.70)	4.84	1.33	สูง
2	หากมีประชาชนวิพากษ์ วิจารณ์ถึงการปฏิบัติหน้าที่ ของตำรวจจราจร ข้าพเจ้าจะ น้อมรับและนำไปเป็นแนวทาง ปฏิบัติต่อไป	142 (39.00)	115 (31.60)	65 (17.90)	28 (7.70)	11 (3.00)	3 (0.80)	4.93	1.33	สูง
3	ข้าพเจ้าพบเห็นกระหู่ วิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ จราจรผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ข้าพเจ้าจะไปแสดงความ ความเห็นโต้กลับโดยทันที (-)	24 (6.60)	24 (6.60)	43 (11.80)	45 (12.40)	123 (33.80)	105 (28.80)	2.53	1.50	ค่อนข้าง ต่ำ
4	แม้ว่าในการดำเนินงานจะ ขาดอุปสรรคในการอำนวยความสะดวก ความสะดวก ในการ ดำเนินงานด้านการจราจร ข้าพเจ้าก็จะปฏิบัติหน้าที่เต็ม ความสามารถไม่ย่อท้อต่อ ความยากลำบาก	138 (37.90)	129 (35.40)	44 (12.10)	31 (8.50)	15 (4.10)	7 (1.90)	4.89	1.23	สูง

ข้อ	การทำงานด้วยความอดทน	ระดับคะแนน						\bar{X}	SD	แปล ความ
		สูง ที่สุด	สูง	ค่อนข้าง สูง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด			
		จำนวน / ร้อยละ								
5	แม้ว่าข้าพเจ้าจะอยู่ในสภาพ การทำงานที่มีความเสี่ยง ข้าพเจ้าก็จะปฏิบัติหน้าที่ให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	129 (35.40)	133 (36.50)	58 (15.90)	30 (8.20)	12 (3.30)	2 (0.50)	4.91	1.11	สูง
6	หากข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงาน ติดต่อกันหลายชั่วโมง ทำให้ รู้สึกเหนื่อยล้า ข้าพเจ้าจะหา ข้ออ้างเพื่อหลบหลีกภาระงาน ที่รับผิดชอบ (-)	12 (3.30)	23 (6.30)	37 (10.20)	51 (14.00)	118 (32.40)	123 (33.80)	2.33	1.37	ค่อนข้าง ต่ำ
การทำงานด้วยความอดทน								4.79	0.87	สูง

จากตาราง 29 สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจจราจรผู้ตอบแบบวัดมีระดับคะแนนของ พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในด้านที่ 2 การทำงานด้วยความ อดทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.79 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.87

ตาราง 30 พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม ของข้าราชการตำรวจจราจร

ข้อ	การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และยุติธรรม	ระดับคะแนน						\bar{X}	SD	แปล ความ
		สูง ที่สุด	สูง	ค่อนข้าง สูง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด			
		จำนวน / ร้อยละ								
1	ข้าพเจ้าไม่เคยเรียกรับสินบนหรือ ผลประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	173 (47.50)	73 (20.10)	46 (12.60)	37 (10.20)	23 (6.30)	12 (3.30)	4.82	1.44	สูง ที่สุด

ข้อ	การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และยุติธรรม	ระดับคะแนน						\bar{X}	SD	แปล ความ
		สูง ที่สุด	สูง	ค่อนข้าง สูง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด			
		จำนวน / ร้อยละ								
2	ผู้กระทำผิดติดสินบน ซึ่งระบบทาง ราชการไม่สามารถตรวจสอบเอาผิด ได้ ข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะรับไว้ (-)	16 (4.40)	24 (6.60)	33 (9.10)	49 (13.50)	87 (23.90)	155 (42.60)	2.26	1.47	ต่ำ ที่สุด
3	องค์กรใดองค์กรหนึ่งได้จัดโครงการ ช่วยเหลือสังคม ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการ ด้วยความสมัครใจ แม้จะไม่เกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายก็ตาม	96 (26.40)	105 (28.80)	85 (23.40)	49 (13.50)	18 (4.90)	11 (3.00)	4.49	1.31	สูง
4	หน่วยงานมีกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ โดยให้ข้าราชการมีจิตอาสา เพื่อลง พื้นที่สำรวจความเป็นอยู่และให้ความ ช่วยเหลือประชาชนในทุกๆ วันหยุด อย่างน้อย 1 วัน ข้าพเจ้าไม่ขออาสา เพราะต้องการพักผ่อนในวันหยุด (-)	30 (8.20)	35 (9.60)	61 (16.80)	70 (19.20)	97 (26.60)	71 (19.50)	2.95	1.53	ต่ำ
5	ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติหน้าที่โดยการเข้า ไประงับเหตุทะเลาะวิวาท ข้าพเจ้า จะไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดและจะ สืบสวนสอบสวนอย่างเป็นธรรม	186 (51.10)	108 (29.70)	36 (9.90)	22 (6.00)	11 (3.00)	1 (0.30)	5.19	1.06	สูง ที่สุด
6	การปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง ข้าพเจ้าจะ ปฏิบัติตามข้อกำหนดและพยาน หลักฐานอย่างตรงไปตรงมา โดยผ่าน การไต่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนก่อน ตัดสินใจการกระทำผิดกฎจราจร	193 (53.00)	90 (24.70)	42 (11.50)	18 (4.90)	18 (4.90)	3 (0.80)	5.13	1.19	สูง ที่สุด
7	ข้าพเจ้าไม่เคยใช้อำนาจหน้าที่ใน การสนับสนุนช่วยเหลือผู้กระทำผิด กฎจราจร	173 (47.50)	99 (27.20)	42 (11.50)	29 (8.00)	18 (4.90)	3 (0.80)	5.02	1.22	สูง ที่สุด
การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม								4.78	0.90	สูง

จากตาราง 30 สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจจราจรผู้ตอบแบบวัดมีระดับคะแนนของพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในด้านที่ 3 การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.78 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.90

ตาราง 31 พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร

ข้อ	การทำงานอย่างมีสติปัญญา	ระดับคะแนน						\bar{X}	SD	แปลความ
		สูงที่สุด	สูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างต่ำ	ต่ำ	ต่ำที่สุด			
		จำนวน / ร้อยละ								
1	เมื่อมีการออกกฎหมายใหม่หรือมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายจราจร ข้าพเจ้าจะเร่งศึกษาและนำมาปฏิบัติโดยทันที	157 (43.10)	116 (31.90)	49 (13.50)	33 (9.10)	7 (1.90)	2 (0.50)	5.04	1.09	สูงที่สุด
2	หากข้าพเจ้าเกิดข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ ข้าพเจ้าไม่กล้าที่จะซักถามผู้มีประสบการณ์หรือรุ่นพี่จราจรเพราะกลัวโดนตำหนิ (-)	17 (4.70)	20 (5.50)	36 (9.90)	37 (10.20)	124 (34.10)	130 (35.70)	2.29	1.42	ต่ำที่สุด
3	ข้าพเจ้าพัฒนาตนเองให้ทันเทคโนโลยี ทันยุคทันสมัย และหมั่นศึกษาสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน	163 (44.80)	104 (28.60)	52 (14.30)	27 (7.40)	14 (3.80)	4 (1.10)	5.00	1.19	สูงที่สุด
4	ทุกครั้งก่อนการปฏิบัติหน้าที่ ข้าพเจ้าตรวจสอบอาวุธประจำกายให้มีความพร้อมในการใช้งานอยู่เสมอ	171 (47.00)	102 (28.00)	42 (11.50)	35 (9.60)	12 (3.30)	2 (0.50)	5.04	1.16	สูงที่สุด

ข้อ	การทำงานอย่างมี สติปัญญา	ระดับคะแนน						\bar{X}	SD	แปล ความ
		สูง ที่สุด	สูง	ค่อนข้าง สูง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด			
		จำนวน / ร้อยละ								
5	ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ หากมีการตรวจค้นและจับกุม ผู้กระทำความผิด ข้าพเจ้าใช้ดุลย พินิจอย่างรอบคอบ โดย ปฏิบัติตามขั้นตอนยุทธวิธี ตำรวจอย่างเสมอ	174	108	51	21	8	2	5.13	1.06	สูง ที่สุด
		(47.80)	(29.70)	(14.00)	(5.80)	(2.20)	(0.50)			
6	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอย่างมี สติสัมปชัญญะ ไม่ประมาท เดินเล่อ จนส่งผลเสียต่อ ตนเองและผู้อื่น	191	95	35	30	11	2	5.15	1.14	สูง ที่สุด
		(52.50)	(26.10)	(9.60)	(8.20)	(3.00)	(0.50)			
การทำงานอย่างมีสติปัญญา							4.10	0.52	สูง	

จากตาราง 31 สรุปได้ว่าข้าราชการตำรวจจราจรผู้ตอบแบบวัดมีระดับคะแนนของพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในด้านที่ 4 การทำงานอย่างมีสติปัญญาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52

2. แบบวัดสถานการณ์ทางสังคมของข้าราชการตำรวจจราจร

ระดับคะแนนใช้วัดสถานการณ์ทางสังคม ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของตำรวจจราจร ผู้วิจัยกำหนดเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ และ 2) อิทธิพลทางการเมือง ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 33 – 34

ตาราง 32 ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ของข้าราชการตำรวจจราจร

ข้อ	ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์	ระดับคะแนน						\bar{X}	SD	แปลความ
		สูงที่สุด	สูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างต่ำ	ต่ำ	ต่ำที่สุด			
		จำนวน / ร้อยละ	จำนวน / ร้อยละ	จำนวน / ร้อยละ	จำนวน / ร้อยละ	จำนวน / ร้อยละ	จำนวน / ร้อยละ			
1	หากเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีการกระทำผิด โดยละเว้นต่อหน้าที่ให้กับญาติ พรรคพวก ที่กระทำผิดกฎจราจร ข้าพเจ้าไม่ถือปฏิบัติตามบุคคลส่วนใหญ่ และดำเนินไปตามข้อกฎหมายบัญญัติ ไม่มีการละเว้นแต่อย่างใด	80 (22.00)	135 (37.10)	59 (16.20)	63 (17.30)	16 (4.40)	11 (3.00)	4.46	1.29	สูง
2	ในสถานการณ์บีบบังคับที่ผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งให้ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ให้กับพรรคพวกที่กระทำผิดกฎจราจร ข้าพเจ้าก็ยินดีที่จะปฏิบัติตาม เพราะเป็นคำสั่งผู้บังคับบัญชาและกลัวที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในอนาคต (-)	44 (12.10)	59 (16.20)	68 (18.70)	55 (15.10)	70 (19.20)	68 (18.70)	3.31	1.67	ต่ำ

ข้อ	ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์	ระดับคะแนน						\bar{X}	SD	แปล ความ
		สูง ที่สุด	สูง	ค่อนข้าง สูง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด			
		จำนวน / ร้อยละ								
3	ระหว่างกรปฏิบัติหน้าที่ มี เพื่อนที่เป็นข้าราชการตำรวจ กระทำความผิดกฎหมายด้วย เหตุจำเป็นข้าพเจ้าก็จะปล่อย ปลະละเลยแสร้งเป็นไม่เห็น โดย ไม่มีการว่ากล่าวตักเตือน (-)	18 (4.90)	23 (6.30)	71 (19.50)	62 (17.00)	104 (28.60)	86 (23.60)	2.71	1.43	ต่ำ
4	เมื่อถึงวาระการแต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนระดับชั้น ยศ ข้าพเจ้ามีการวิ่งเต้นโดยใช้ ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน เพื่อแลกกับการอนุมัติ อนุญาต หรือการให้บริการ ตามบทบาทหน้าที่ (-)	14 (3.80)	18 (4.90)	39 (10.70)	39 (10.70)	94 (25.80)	160 (44.00)	2.18	1.42	ต่ำ ที่สุด
ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ของข้าราชการตำรวจจรรยาจร								4.31	0.96	ต่ำ

จากตาราง 32 สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจจรรยาจรผู้ตอบแบบวัดมีระดับคะแนนของ ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.31 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.96

ตาราง 33 อิทธิพลทางการเมืองของข้าราชการตำรวจจราจร

ข้อ	อิทธิพลทางการเมือง	ระดับคะแนน						\bar{X}	SD	แปล ความ
		สูง ที่สุด	สูง	ค่อนข้าง สูง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด			
		จำนวน / ร้อยละ								
1	สถานการณ์ในช่วงเวลา ปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวก สะดวกจราจรผู้มีอำนาจ เช่น นักการเมือง ผู้มีอิทธิพล เข้า มาแทรกแซงโดยการให้ ละเว้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ดำเนินคดี ข้าราชการก็จะไม่ กระทำตามคำเรียกร้องนั้น	83 (22.80)	74 (20.30)	88 (24.20)	61 (16.80)	31 (8.50)	27 (7.40)	4.10	1.51	ค่อนข้าง สูง
	หากข้าพเจ้าอยู่ใน สถานการณ์ที่มีอิทธิพลทาง การเมืองเข้ามาแทรกแซง ขอให้ละเว้นในการปฏิบัติ หน้าที่ กรณีที่ชาวบ้านใน ชุมชนไม่สวมหมวกนิรภัย ขับขี่ในพื้นที่ ข้าพเจ้าก็ ยอมให้ผู้มีอิทธิพลทาง การเมืองเข้ามาแทรกแซง การทำงานได้ เพราะเกรง จะส่งผลกระทบต่อ ปฏิบัติงานในพื้นที่ (-)	22 (6.00)	40 (11.00)	52 (14.30)	70 (19.20)	97 (26.60)	83 (22.80)	2.82	1.51	ต่ำ



ข้อ	อิทธิพลทางการเมือง	ระดับคะแนน						\bar{X}	SD	แปล ความ
		สูง ที่สุด	สูง	ค่อนข้าง สูง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด			
		จำนวน / ร้อยละ								
3	ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ มีกลุ่ม เด็กแว้นออกซึ่งรถในเวลา กลางคืน ซึ่งมีความผิดตาม พ.ร.บ.จราจรทางบก สร้าง ความเดือดร้อนให้แก่ ชาวบ้าน แต่ส่วนใหญ่เด็ก แว้นกลุ่มนี้เป็นลูกหลาน ของผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ ข้าพเจ้าก็ไม่ละเว้นในการ ปฏิบัติหน้าที่ แม้จะส่งผล ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ ก็ตาม	116 (31.90)	95 (26.10)	63 (17.30)	41 (11.30)	27 (7.40)	22 (6.00)	4.46	1.51	สูงที่สุด
4	ในพื้นที่ที่รับผิดชอบมีอิทธิพล การเมืองเข้ามาสนับสนุนใน การปฏิบัติหน้าที่ ข้าพเจ้าจะ เอื้อประโยชน์ให้กับ นักการเมืองในพื้นที่อยู่เสมอ เพราะเกรงว่าอิทธิพลทางการ เมืองจะมีผลต่อการ ปฏิบัติงานในพื้นที่ได้ (-)	15 (4.10)	26 (7.10)	55 (15.10)	77 (21.20)	107 (29.40)	84 (23.10)	2.66	1.38	ต่ำ
อิทธิพลทางการเมืองของข้าราชการตำรวจจราจร							4.27	0.96	ต่ำ	

จากตาราง 33 สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจจราจรผู้ตอบแบบวัดมีระดับคะแนนของ
อิทธิพลการเมือง อยู่ในระดับ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.27 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.96

3. แบบวัดจิตลักษณะเดิม

ระดับคะแนนใช้วัดจิตลักษณะเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของ ตำรวจจราจร ผู้วิจัยกำหนดเป็นตัวแปรความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องของข้าราชการตำรวจจราจร ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 35

ตาราง 34 ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องของข้าราชการตำรวจจราจร

ข้อ	ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	ระดับความคิดเห็น						\bar{X}	SD	แปล ความ
		สูง ที่สุด	สูง	ค่อนข้าง สูง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด			
		จำนวน / ร้อยละ								
1	แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เช่น ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบัญญัติหน้าที่ของตำรวจจราจร ข้าพเจ้าจะยึดมั่นในความดีงาม จะกล้าที่คัดค้านตามกระบวนการ กล้าแจ้งเหตุ หรือร้องเรียน	93 (25.50)	103 (28.30)	69 (19.00)	60 (16.50)	25 (6.90)	14 (3.80)	4.38	1.40	สูง
2	แม้เพื่อนร่วมงานมีการชักชวน ข้าพเจ้า ให้มีการละเว้นในการปฏิบัติหน้าที่ ข้าพเจ้าจะไม่กระทำตามคำชักชวนนั้น	118 (32.40)	134 (36.80)	60 (16.50)	26 (7.10)	15 (4.10)	11 (3.00)	4.77	1.26	สูง
3	หากมีประชาชนเข้ามาร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ข้าพเจ้ากล้าแจ้งเหตุ หรือร้องเรียนไปยังส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อไต่สวนหาความจริง	92 (25.30)	99 (27.20)	91 (25.00)	49 (13.50)	25 (6.90)	8 (2.20)	4.44	1.30	สูง

ข้อ	ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	
		สูง ที่สุด	สูง	ค่อนข้าง สูง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ				ต่ำ ที่สุด
		จำนวน / ร้อยละ								
4	แม้ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ปฏิบัติ หน้าที่ที่ผิดหลักจรรยาวิชาชีพ ก็ไม่เป็นไปตามกฎบัญญัติที่กำหนดไว้ ข้าพเจ้ายินดีที่จะกระทำตามคำสั่ง (-)	11 (3.00)	22 (6.00)	46 (12.60)	62 (12.60)	115 (31.60)	108 (29.70)	2.43	1.35	ต่ำ ที่สุด
	ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องของข้าราชการตำรวจจราจร						4.54	1.00	สูง	

จากตาราง 34 สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจจราจรผู้ตอบแบบวัดมีระดับคะแนนของ
จิตลักษณะเดิม คือ ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.54
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.00

4. จิตลักษณะสถานการณ์ของข้าราชการตำรวจจราจร

ระดับคะแนนใช้วัดจิตลักษณะสถานการณ์ ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติ
ของตำรวจจราจร ผู้วิจัยกำหนดเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ความเครียดในการทำงาน และ 2) เจตคติที่ดี
ต่อการทำงานตามอุดมคติ ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 36 – 3

ตาราง 35 ความเครียดในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจจราจร

ข้อ	ความเครียดในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	
		สูง ที่สุด	สูง	ค่อนข้าง สูง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ				ต่ำ ที่สุด
		จำนวน / ร้อยละ								
1	ข้าพเจ้าไม่รู้ลึกเครียดใน การปฏิบัติหน้าที่ แม้จะต้อง ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงาน จราจรติดต่อกันหลาย ชั่วโมง	96 (26.40)	95 (26.10)	70 (19.20)	47 (12.90)	33 (9.10)	23 (6.30)	4.29	1.52	สูงที่สุด

ข้อ	ความเครียดในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						\bar{X}	SD	แปล ความ
		สูง ที่สุด	สูง	ค่อนข้าง สูง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด			
		จำนวน / ร้อยละ								
	ข้าพเจ้ามีความกังวล									
2	วุ่นวายใจหากโดนตำหนิ จากผู้บังคับบัญชา เพราะ เกรงกลัวผลกระทบที่จะ ได้รับ (-)	46 (12.60)	95 (26.10)	70 (19.20)	40 (11.00)	57 (15.70)	56 (15.40)	3.63	1.66	สูง
	ข้าพเจ้ารู้สึกถูกบีบบังคับ									
3	ทุกครั้ง เมื่อได้รับการ สั่งงานด่วนใน วันหยุดราชการ (-)	33 (9.10)	60 (16.50)	55 (15.10)	49 (13.50)	95 (26.10)	72 (19.80)	3.10	1.64	ต่ำ
	ข้าพเจ้าไม่กังวล หาก									
4	อุปกรณ์ที่อยู่รอบตัวไม่ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติ หน้าที่ในงานจราจร	70 (19.20)	100 (27.50)	60 (16.50)	54 (14.80)	58 (15.90)	22 (6.00)	4.01	1.54	สูง
	ข้าพเจ้าวิตกกังวล หากต้อง									
5	โยกย้ายตำแหน่งไปปฏิบัติ หน้าที่งานจราจรในยัง พื้นที่ที่ไม่คุ้นเคย (-)	39 (10.70)	67 (18.40)	73 (20.10)	43 (11.80)	74 (20.30)	68 (18.70)	3.31	1.66	ต่ำ
	ความเครียดในการทำงานของข้าราชการตำรวจจราจร							3.85	1.08	ค่อนข้าง ต่ำ

จากตาราง 35 สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจจราจรผู้ตอบแบบวัดมีระดับคะแนน ความเครียดในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85 และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน เท่ากับ 1.08

ตาราง 36 เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร

ข้อ	เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ	ระดับความคิดเห็น						\bar{X}	SD	แปลความ
		สูงที่สุด	สูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างต่ำ	ต่ำ	ต่ำที่สุด			
		จำนวน / ร้อยละ								
1	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจทุกครั้งที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือสังคม เช่น การอำนวยความสะดวกจราจรในช่วงโมงเร่งด่วน เป็นอาสาสมัครโบกรถหน้าโรงเรียน เป็นต้น	153 (42.00)	107 (29.40)	59 (16.20)	25 (6.90)	14 (3.80)	6 (1.60)	4.94	1.21	สูงที่สุด
2	ข้าพเจ้ารู้สึกกระตือรือร้นที่จะเข้าไปช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความสะดวกเดือดร้อน เช่น อุบัติเหตุบนท้องถนน รถเสีย อื่นๆ	176 (48.40)	108 (29.70)	41 (11.30)	28 (7.70)	11 (3.00)	0 (0.00)	5.13	1.08	สูงที่สุด
3	ข้าพเจ้ารับรู้ว่าสิ่งไหนควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ ตามบทบาทหน้าที่กฎหมายจราจรกำหนด เพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กรและประชาชน	166 (45.60)	116 (31.90)	45 (12.40)	23 (6.30)	10 (2.70)	4 (1.10)	5.08	1.12	สูงที่สุด
4	ข้าพเจ้ารับรู้พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และควรปรับปรุงพฤติกรรมให้ดีขึ้น เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขแก่ประชาชนเป็นอันดับแรก	164 (45.10)	109 (29.90)	49 (13.50)	31 (8.50)	11 (3.00)	0 (0.00)	5.01	1.09	สูงที่สุด
5	หากข้าพเจ้ารับรู้ว่ามีกรกระทำผิดในองค์กร เช่น การเรียกรับสินบน ข้าพเจ้าก็จะนิ่งเฉย แสร้งเป็นไม่รับรู้การกระทำ ความผิดนั้น (-)	12 (3.30)	31 (8.50)	66 (18.10)	66 (18.10)	102 (28.00)	87 (23.90)	2.69	1.40	ต่ำ
เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ							4.90	0.89	สูง	

จากตาราง 36 สรุปได้ว่าข้าราชการตำรวจจราจรผู้ตอบแบบวัดมีระดับคะแนน
เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติอยู่ใน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.90 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เท่ากับ 0.89



3142921327

SWU iThesis gs621130299 thesis / recv: 13122564 12:06:09 / seq: 90

ภาคผนวก ข แสดงค่าสถิติข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions)



3142921327

SWU iThesis gs621130299 thesis / recv: 13122564 12:06:09 / seq: 90

ตาราง 37 ข้อมูลทดสอบการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal distribution) สมมติฐาน 1.1

เวลาปฏิบัติงาน		Statistic	Std. Error	
น้อยกว่า 10 ปี	Mean	4.45	.072	
	95% Confidence Interval for			
	Lower Bound	4.31		
	Mean	Upper Bound	4.60	
	5% Trimmed Mean	4.46		
	Median	4.60		
	Variance	.531		
	Std. Deviation	.728		
	Minimum	3		
	Maximum	6		
	Range	3		
	Interquartile Range	1		
	Skewness	-.292	.239	
	Kurtosis	-1.236	.474	
10 ปี – 20 ปี	Mean	4.46	.078	
	95% Confidence Interval for			
	Lower Bound	4.31		
	Mean	Upper Bound	4.62	
	5% Trimmed Mean	4.47		
	Median	4.60		
	Variance	.566		
	Std. Deviation	.752		
	Minimum	3		
	Maximum	6		
	Range	2		
	Interquartile Range	1		
	Skewness	-.300	.250	
	Kurtosis	-1.173	.495	

เวลาปฏิบัติงาน		Statistic	Std. Error
21 ปี – 30 ปี	Mean	4.68	.051
	95% Confidence Interval for		
	Lower Bound	4.58	
	Mean	4.78	
	Upper Bound		
	5% Trimmed Mean	4.69	
	Median	4.66	
	Variance	.226	
	Std. Deviation	.476	
	Minimum	3	
	Maximum	6	
	Range	2	
	Interquartile Range	1	
	Skewness	-.448	.260
Kurtosis	.197	.514	
30 ปีขึ้นไป	Mean	4.60	.064
	95% Confidence Interval for		
	Lower Bound	4.47	
	Mean	4.72	
	Upper Bound		
	5% Trimmed Mean	4.61	
	Median	4.68	
	Variance	.343	
	Std. Deviation	.586	
	Minimum	3	
	Maximum	6	
	Range	2	
	Interquartile Range	1	
	Skewness	-.352	.264
Kurtosis	-.623	.523	

ตาราง 38 ข้อมูลทดสอบความเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Homogeneity of Variances)

สมมติฐาน 1.1

	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Welch	2.988	3	198.176	.032
Brown-Forsythe	2.581	3	336.126	.053

a. Asymptotically F distributed.

ตาราง 39 ข้อมูลทดสอบการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal distribution) สมมติฐาน 1.2

ขั้นยศ		Statistic	Std. Error	
ขั้นสัญญาบัตร	Mean	4.55	.052	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.44	
		Upper Bound	4.65	
	5% Trimmed Mean	4.57		
	Median	4.60		
	Variance	.415		
	Std. Deviation	.644		
	Minimum	3		
	Maximum	6		
	Range	2		
	Interquartile Range	1		
	Skewness	-.425	.197	
Kurtosis	-.712	.392		

ชั้นยศ		Statistic	Std. Error
ชั้นประทวน	Mean	4.54	.046
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.45
		Upper Bound	4.63
	5% Trimmed Mean	4.55	
	Median	4.68	
	Variance	.443	
	Std. Deviation	.666	
	Minimum	3	
	Maximum	6	
	Range	3	
	Interquartile Range	1	
	Skewness	-.471	.167
	Kurtosis	-.785	.332

ตาราง 40 ข้อมูลทดสอบความเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Homogeneity of Variances)

สมมติฐาน 1.2

Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
								95% Confidence Interval of the Difference	
F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	
Equal variances assumed	.428	.514	.176	362	.861	.012	.070	-.125	.150
Equal variances not assumed			.177	329.384	.860	.012	.070	-.124	.149

ตาราง 41 ข้อมูลทดสอบการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal distribution) สมมติฐาน 2.1

ความกล้ายันหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง		Statistic	Std. Error	
ต่ำ	Mean	4.39	.043	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.31	
		Upper Bound	4.48	
	5% Trimmed Mean	4.40		
	Median	4.44		
	Variance	.342		
	Std. Deviation	.585		
	Minimum	3		
	Maximum	6		
	Range	2		
	Interquartile Range	1		
	Skewness	-.190	.178	
	Kurtosis	-.772	.354	
	สูง	Mean	4.70	.052
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	4.59	
		Upper Bound	4.80	
5% Trimmed Mean		4.73		
Median		4.88		
Variance		.479		
Std. Deviation		.692		
Minimum		3		
Maximum		6		
Range		3		
Interquartile Range		1		
Skewness		-.873	.183	
Kurtosis		-.275	.363	

ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์		Statistic	Std. Error
ต่ำ	Mean	4.43	.039
	95% Confidence Interval for		
	Mean		
	Lower Bound	4.36	
	Upper Bound	4.51	
	5% Trimmed Mean	4.44	
	Median	4.48	
	Variance	.301	
	Std. Deviation	.549	
	Minimum	3	
	Maximum	6	
	Range	2	
	Interquartile Range	1	
Skewness	-.263	.174	
Kurtosis	-.620	.346	
สูง	Mean	4.67	.057
	95% Confidence Interval for		
	Mean		
	Lower Bound	4.55	
	Upper Bound	4.78	
	5% Trimmed Mean	4.70	
	Median	4.88	
	Variance	.555	
	Std. Deviation	.745	
	Minimum	3	
	Maximum	6	
	Range	3	
	Interquartile Range	1	
Skewness	-.785	.187	
Kurtosis	-.664	.373	

ตาราง 42 ข้อมูลทดสอบการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal distribution) สมมติฐาน 2.2

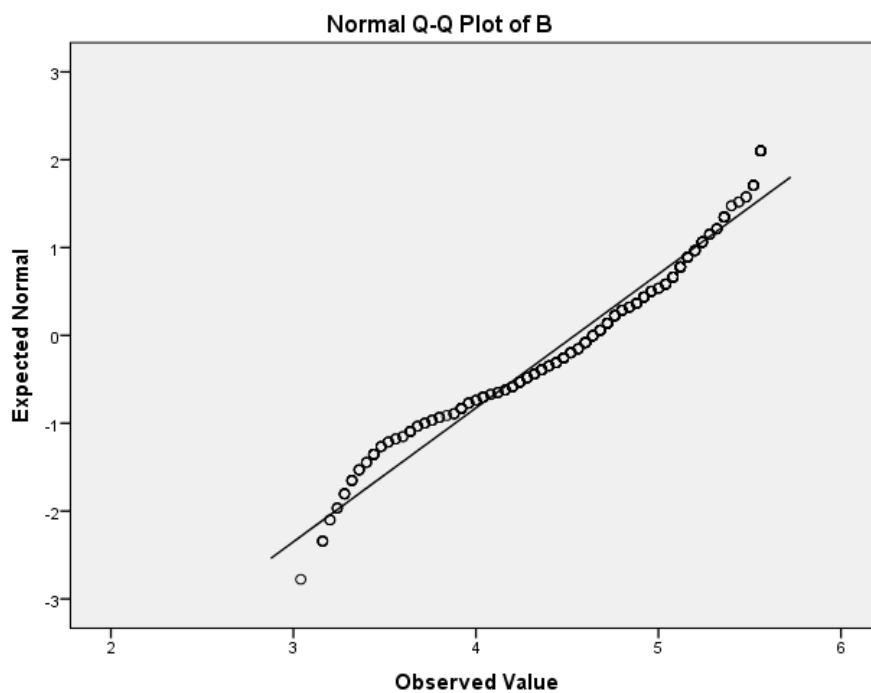
ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง		Statistic	Std. Error	
ต่ำ	Mean	4.39	.043	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.31	
		Upper Bound	4.48	
	5% Trimmed Mean	4.40		
	Median	4.44		
	Variance	.342		
	Std. Deviation	.585		
	Minimum	3		
	Maximum	6		
	Range	2		
	Interquartile Range	1		
	Skewness	-.190	.178	
	Kurtosis	-.772	.354	
	สูง	Mean	4.70	.052
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	4.59	
		Upper Bound	4.80	
5% Trimmed Mean		4.73		
Median		4.88		
Variance		.479		
Std. Deviation		.692		
Minimum		3		
Maximum		6		
Range		3		
Interquartile Range		1		
Skewness		-.873	.183	
Kurtosis		-.275	.363	

สถิติพลทางการเมือง		Statistic	Std. Error	
ต่ำ	Mean	4.28	.043	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.20	
		Upper Bound	4.37	
	5% Trimmed Mean	4.29		
	Median	4.34		
	Variance	.381		
	Std. Deviation	.617		
	Minimum	3		
	Maximum	6		
	Range	2		
	Interquartile Range	1		
	Skewness	-.128	.169	
	Kurtosis	-1.042	.337	
	สูง	Mean	4.88	.043
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	4.79	
		Upper Bound	4.96	
5% Trimmed Mean		4.92		
Median		4.96		
Variance		.297		
Std. Deviation		.545		
Minimum		3		
Maximum		6		
Range		3		
Interquartile Range		1		
Skewness		-1.161	.193	
Kurtosis		1.386	.384	

ตาราง 43 ข้อมูลทดสอบการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal distribution) สมมติฐาน 3

	Statistic	Std. Error
Mean	4.54	.034
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.47
	Upper Bound	4.61
5% Trimmed Mean	4.56	
Median	4.64	
Variance	.430	
Std. Deviation	.656	
Minimum	3	
Maximum	6	
Range	3	
Interquartile Range	1	
Skewness	-.452	.128
Kurtosis	-.759	.255

ตาราง 44 ข้อมูลทดสอบความเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Homogeneity of Variances)
สมมติฐาน 3



ตาราง 45 ผลการทดสอบ Independence ความเป็นอิสระของ error ค่า Durbin-Watson

สมมติฐาน 3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.560	.559	.436	
2	.769 ^b	.591	.589	.421	1.646

a. Predictors: (Constant), W2

b. Predictors: (Constant), W2, S2

c. Dependent Variable: B

ตาราง 46 ผลการทดสอบ Multicollinearity สมมติฐาน 3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.846	.128		14.458	.000		
	W2	.550	.026	.748	21.457	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	1.539	.136		11.296	.000		
	W2	.499	.027	.680	18.841	.000	.870	1.149
	S2	.130	.025	.190	5.281	.000	.870	1.149

a. Dependent Variable: B

ภาคผนวก ค ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการวิจัย



3142921327

SWU :Thesis gs621130299 thesis / recv : 13122564 12:06:09 / seq : 90

ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการวิจัย

- | | |
|---|---|
| 1. ศ.พล.ต.ต. พงษ์สันต์ คงตรีแก้ว | อาจารย์ (สบ 6) ประจำโรงเรียนนายร้อยตำรวจ |
| 2. ศ.พล.ต.ต. หญิง ดร.พัชรา สีนลอยมา | อาจารย์ (สบ 6) ประจำโรงเรียนนายร้อยตำรวจ |
| 3. พ.ต.ท.กิตติพันธ์ แทนตั้งเจริญชัย | สารวัตรจราจร ประจำสถานีตำรวจนครบาลเตาปูน
กองบัญชาการตำรวจนครบาล |
| 4. ผศ. ดร. ศรัณย์ พิมพ์ทอง | อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 5. อาจารย์ ดร. ก่อเกียรติ มหาวีรชาติกุล | อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

ภาคผนวก ง แบบสอบถามในการวิจัย



แบบวัดสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร

คำชี้แจง แบบวัดนี้ เป็นเอกสารสำหรับการให้ข้อมูลและความคิดเห็นในเชิงวิชาการ ซึ่งได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน (IRB) เลขที่ SWUEC-G-061/2564X โดยท่านสามารถให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยได้โดยอิสระ ซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลของท่านจะถูกรักษาไว้เป็นความลับอย่างดีที่สุด และการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นไปในภาพรวมตามกรอบการดำเนินงานและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเท่านั้น ดังนั้น จึงขอความกรุณาท่านในฐานะเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำไปสู่การได้องค์ความรู้จากการค้นพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร และเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แก่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 และกองบังคับการตำรวจจราจรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของสำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์วางแผนและกำหนดแนวนโยบายเพื่อขับเคลื่อน และส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจราจรให้เป็นไปตามอุดมคติที่ตรงกับสาเหตุและปัญหาแท้จริงอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เลือกเพียงคำตอบเดียว และโปรดตอบให้ครบทุกข้อคำถาม 6 ระดับ จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางชีวสังคม

1. สังกัด

- บก.น.1 บก.น.2 บก.น.3 บก.น.4 บก.น.
 บก.น.6 บก.น.7 บก.น.8 บก.น.9 บก.จร.

2. ชั้นยศ

- สัญญาบัตร ชั้นประทวน

3. ระยะเวลาปฏิบัติราชการ น้อยกว่า 10 ปี 10 ปี – 20 ปี 21 ปี – 30 ปี 30 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ

1. หากข้าพเจ้าพบเห็นผู้ขับขี่ไม่สวมหมวกนิรภัย ข้าพเจ้าจะว่ากล่าวตักเตือนหรือจับปรับตามข้อกำหนดที่กำหนดไม่มีการละเว้นแต่อย่างใด ($t = 2.241, r = 0.120$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. หากข้าพเจ้ามีเหตุระงับเจ้าหน้าที่ไม่สามารถแจ้งผู้บังคับบัญชาก่อนล่วงหน้าได้ ข้าพเจ้าจะไปจัดการธุระให้แล้วเสร็จก่อนที่จะแจ้งผู้บังคับบัญชาให้ทราบภายหลัง ($t = 5.709, r = 0.333$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. หากข้าพเจ้าพบเห็นสัญญาณไฟจราจรชำรุด แม้ไม่ใช่พื้นที่ที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ ข้าพเจ้าจะประสานงานไปยังเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($t = 4.986, r = 0.373$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ระหว่างที่ข้าพเจ้าลาพักร้อนหรือลาพัก หากข้าพเจ้าพบเห็นปัญหาของประชาชนเล็กๆ น้อยๆ เช่น รถเสียหรือพบอุบัติเหตุ ข้าพเจ้าไม่จำเป็นต้องเข้าไปช่วยเหลือ เพราะไม่ใช่หน้าที่ที่รับผิดชอบ ($t = 5.434, r = 0.350$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้าช่วยเหลือประชาชนทุกคนที่ได้รับความเดือดร้อน ด้วยความเต็มใจและเสมอภาค โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ($t = 5.777, r = 0.495$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ข้าพเจ้ามักมีจิตอาสาเพื่อช่วยเหลือประชาชน เช่น การช่วยพาเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ($t = 5.381, r = 0.378$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ผู้กระทำผิดกฎจราจร ต่ำทอด้วยคำหยาบคาย ข้าพเจ้าจะไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น ชมชู้ ต่ำทอ เป็นต้น ($t = 6.711, r = 0.479$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. หากมีประชาชนวิพากษ์วิจารณ์ถึงการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจร ข้าพเจ้าจะน้อมรับและนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป ($t = 5.411, r = 0.509$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ข้าพเจ้าพบเห็นกระทำความผิดเกี่ยวกับ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจรผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ข้าพเจ้าจะไปแสดงความความคิดเห็นได้กลับโดยทันที ($t = 2.451, r = 0.092$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. แม้ว่าในการดำเนินงานจะขาดอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวก ในการดำเนินงานด้านการจราจร ข้าพเจ้าก็จะปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก ($t = 5.406, r = 0.463$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. แม้ว่าข้าพเจ้าจะอยู่ในสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยง ข้าพเจ้าก็จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($t = 6.536, r = 0.507$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. หากข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานติดต่อกันหลายชั่วโมง ทำให้รู้สึกเหนื่อยล้า ข้าพเจ้าจะหาข้ออ้างเพื่อหลบหลีกเลี่ยงภาระงานที่รับผิดชอบ ($t = 8.341, r = 0.426$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

13. ข้าพเจ้าไม่เคยเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($t = 7.238, r = 0.467$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

14. ผู้กระทำผิดติดสินบน ซึ่งระบบทางราชการไม่สามารถตรวจสอบเอาผิดได้ ข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะรับไว้ ($t = 6.048, r = 0.373$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

15. องค์การใดองค์กรหนึ่งได้จัดโครงการช่วยเหลือสังคม ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ แม้จะไม่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบก็ตาม ($t = 3.950, r = 0.341$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

16. หน่วยงานมีกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ โดยให้ข้าราชการมีจิตอาสา เพื่อลงพื้นที่สำรวจความเป็นอยู่ และให้ความช่วยเหลือประชาชนในทุกๆ วันหยุดอย่างน้อย 1 วัน ข้าพเจ้าไม่ขออาสา เพราะต้องการพักผ่อนในวันหยุด ($t = 3.184, r = 0.184$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

17. ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติหน้าที่โดยการเข้าไประงับเหตุทะเลาะวิวาท ข้าพเจ้าจะไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดและจะสืบสวนสอบสวนอย่างเป็นธรรม ($t = 7.442, r = 0.628$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

18. การปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง ข้าพเจ้าจะปฏิบัติตามข้อกำหนดและพยานหลักฐานอย่างตรงไปตรงมา โดยผ่านการไต่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนก่อนตัดสินใจกระทำผิดกฎจราจร ($t = 6.811, r = 0.590$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

19. ข้าพเจ้าไม่เคยใช้อำนาจหน้าที่ในการสนับสนุนช่วยเหลือผู้กระทำผิดกฎจราจร ($t = 6.647, r = 0.526$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

20. เมื่อมีการออกกฎหมายใหม่หรือมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายจราจร ข้าพเจ้าจะเร่งศึกษาและนำมาปฏิบัติโดยทันที ($t = 7.897, r = 0.618$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

21. หากข้าพเจ้าเกิดข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ ข้าพเจ้าไม่กล้าที่จะซักถามผู้มีประสบการณ์หรือรุ่นพี่จราจร เพราะกลัวโดนตำหนิ ($t = 4.716, r = 0.339$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

22. ข้าพเจ้าพัฒนาตนเองให้ทันเทคโนโลยี ทันยุคทันสมัย และหมั่นศึกษาสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน ($t = 9.010, r = 0.647$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

23. ทุกครั้งก่อนการปฏิบัติหน้าที่ ข้าพเจ้าตรวจสอบอาวุธประจำกายให้มีความพร้อมในการใช้งานอยู่เสมอ ($t = 6.544, r = 0.561$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

24. ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่หากมีการตรวจค้นและจับกุมผู้กระทำผิด ข้าพเจ้าใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบ โดยปฏิบัติตามขั้นตอนยุทธวิธีตำรวจอย่างเสมอ ($t = 7.276, r = 0.632$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

25. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอย่างมีสติสัมปชัญญะ ไม่ประมาทเลินเล่อ จนส่งผลเสียต่อตนเองและผู้อื่น ($t = 4.016, r = 0.466$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 3 แบบวัดสถานการณ์ทางสังคมของข้าราชการตำรวจจราจร

1. หากเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีการกระทำผิด โดยละเว้นต่อหน้าที่ ให้กับญาติ พรรคพวก ที่กระทำผิดกฎจราจร ข้าพเจ้าไม่ถือปฏิบัติตามบุคคลส่วนใหญ่ และดำเนินไปตามข้อกฎหมายบัญญัติ ไม่มีการละเว้นแต่อย่างใด ($t = 5.008, r = 0.376$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ในสถานการณ์บีบบังคับที่ผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งให้ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ให้กับพรรคพวกที่กระทำผิดกฎจราจร ข้าพเจ้าก็ยินดีที่จะปฏิบัติตาม เพราะเป็นคำสั่งผู้บังคับบัญชาและกลัวที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในอนาคต ($t = 13.583, r = 0.572$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ มีเพื่อนที่เป็นข้าราชการตำรวจกระทำผิดกฎจราจรด้วยเหตุจำเป็น ข้าพเจ้าก็จะปล่อยปละละเลยแสร้งเป็นไม่เห็น โดยไม่มีการว่ากล่าวตักเตือน ($t = 10.396, r = 0.593$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. เมื่อถึงวาระการแต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนระดับชั้นยศ ข้าพเจ้ามีการวิ่งเต้นโดยใช้ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน เพื่อแลกกับการอนุมัติ อนุญาต หรือการให้บริการ ตามบทบาทหน้าที่ ($t = 5.823, r = 0.402$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. สถานการณ์ในช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวกจราจรผู้มีอำนาจ เช่น นักการเมือง ผู้มีอิทธิพล เข้ามาแทรกแซงโดยการให้ข้าพเจ้าละเว้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ดำเนินคดี ข้าพเจ้าก็จะไม่กระทำตามคำเรียกร้องนั้น ($t = 3.024, r = 0.168$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. หากข้าพเจ้าอยู่ในสถานการณ์ที่มีอิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงขอให้ละเว้นในการปฏิบัติหน้าที่ กรณีที่ชาวบ้านในชุมชนไม่สวมหมวกนิรภัยขับขี่ในพื้นที่ ข้าพเจ้าก็ยอมให้ผู้มีอิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงการทำงานได้ เพราะเกรงจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในพื้นที่ (t = 11.299, r = 0.572)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ มีกลุ่มเด็กแว้นออกซึ่งรถในเวลาากลางคืน ซึ่งมีความผิดตาม พ.ร.บ.จราจรทางบก สร้างความเดือดร้อนให้แก่ชาวบ้าน แต่ส่วนใหญ่เด็กแว้นกลุ่มนี้เป็นลูกหลานของผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ ข้าพเจ้าก็ไม่ละเว้นในการปฏิบัติหน้าที่ แม้จะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ก็ตาม (t = 7.183, r = 0.372)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ในพื้นที่ที่รับผิดชอบมีอิทธิพลการเมืองเข้ามาสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ ข้าพเจ้าจะเอื้อประโยชน์ให้กับนักการเมืองในพื้นที่อยู่เสมอ เพราะเกรงว่าอิทธิพลทางการเมืองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ได้ (t = 9.670, r = 0.599)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 4 แบบวัดจิตลักษณะเดิมของข้าราชการตำรวจจราจร

1. แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เช่น ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบัญญัติหน้าที่ของตำรวจจราจร ข้าพเจ้าจะยึดมั่นในความดีงาม จะกล้าที่คัดค้านตามกระบวนการ กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียน (t = 13.783, r = 0.627)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. แม้เพื่อนร่วมงานมีการชักชวนข้าพเจ้า ให้มีการละเว้นในการปฏิบัติหน้าที่ ข้าพเจ้าจะไม่กระทำตามคำชักชวนนั้น (t = 8.470, r = 0.410)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. หากมีประชาชนเข้ามาร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ข้าพเจ้ากล้าแจ้งเหตุ หรือร้องเรียนไปยังส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อได้สวนหาความจริง ($t = 9.251, r = 0.510$)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. แม้ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ผิดหลักจรรยาวิชาชีพ ไม่เป็นไปตามกฎบัญญัติที่กำหนดไว้ ข้าพเจ้ายินดีที่จะกระทำตามคำสั่ง ($t = 9.974, r = 0.418$)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 5 แบบวัดจิตลักษณะสถานการณ์ของข้าราชการตำรวจจราจร

1. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกรีดเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ แม้จะต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานจราจรติดต่อกันหลายชั่วโมง ($t = 6.955, r = 0.430$)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้ามีความกังวล วุ่นวายใจหากโดนตำหนิจากผู้บังคับบัญชา เพราะเกรงกลัวผลกระทบที่จะได้รับ ($t = 5.297, r = 0.347$)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้ารู้สึกถูกบีบบังคับทุกครั้ง เมื่อได้รับการสั่งงานด่วนในวันหยุดราชการ ($t = 8.134, r = 0.463$)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าไม่กังวล หากอุปกรณ์ที่อยู่รอบตัวไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ในงานจราจร ($t = 5.557, r = 0.372$)

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5.ข้าพเจ้าวิตกกังวล หากต้องโยกย้ายตำแหน่งไปปฏิบัติหน้าที่งานจราจรในยังพื้นที่ที่ไม่คุ้นเคย
($t = 6.917, r = 0.436$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6.ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจทุกครั้งที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือสังคม เช่น การอำนวยความสะดวกจราจรในช่วงโมงเร่งด่วน เป็นอาสาสมัครโบกรถหน้าโรงเรียน เป็นต้น ($t = 6.857, r = 0.477$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7.ข้าพเจ้ารู้สึกกระตือรือร้นที่จะเข้าไปช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน เช่น คุบัติเหตุบนท้องถนน รถเสีย อื่นๆ ($t = 5.505, r = 0.411$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8.ข้าพเจ้ารับรู้ว่่าสิ่งไหนควรปฏิบัติ และไม่ควรรปฏิบัติ ตามบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายจราจรกำหนด เพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กรและประชาชน ($t = 6.270, r = 0.365$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9.ข้าพเจ้ารับรู้พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และควรปรับปรุงพฤติกรรมให้ดีขึ้น เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขแก่ประชาชนเป็นอันดับแรก ($t = 5.129, r = 0.326$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10.หากข้าพเจ้ารับรู้ว่่ามีการกระทำผิดในองค์กร เช่น การเรียกรับสินบน ข้าพเจ้าก็จะนิ่งเฉย แสร้งเป็นไม่รู้ว่่าการกระทำผิดนั้น ($t = 6.360, r = 0.402$)

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

“ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้”



ภาคผนวก จ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



**หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการ
ตำรวจจราจร
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาว ณัฐธิดา แซ่ด่าน
หน่วยงานต้นสังกัด : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-061/2564X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 3 กุมภาพันธ์ 2564
ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการ
รับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the
Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical
Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณงา เอี่ยมจิตรกุล)
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุวิพร ภัทรสุวรรณ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-061/2564

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ณัฐธิดา แซ่ด่าน
วัน เดือน ปี เกิด	30 กันยายน 2535
สถานที่เกิด	นครศรีธรรมราช
วุฒิการศึกษา	2558 จบปริญญาตรี สาขาประวัติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 15 หมู่ 12 ตำบลต้นยวน อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84250



3142971327

SWU iThesis gs621130299 thesis / recv: 13122564 12:06:09 / seq: 90