

Social Situations and Psychological Characteristics Affecting Ideal Work Behavior among Traffic Police¹

Natthida Saedan² Kanchana Patrawiwat³ and Sudarat Tuntivivat³

Received: November 2, 2021 Revised: December 1, 2021 Accepted: December 5, 2021

Abstract

Police ideals are vital in building trust and faith among community. The purposes of this research are 1) to compare ideal work behavior among traffic police in different biosocial variables 2) to study the interaction among social situations variables and psychological characteristics affecting ideal work behavior among traffic police and 3) to study the influence of social situations, traits, and psychological characteristics in their effect on ideal work behavior of traffic police. The samples of this research consisted of 364 traffic police under the metropolitan police bureau chosen by the stratified sampling method. The data was collected by questionnaires with a six-point rating scale. The results revealed that 1) traffic polices with different ranks have no different ideal working behaviors. 2) the interaction between variables of the courage to do the right thing and variables of patronage system relationships affected ideal work behavior. Furthermore, the interaction between variables of the courage to do the right thing and political influence affected overall and each ideal work behavior, including working with generosity, working for public interests and justice 3) factors influencing ideal work behavior among traffic police were good attitude towards ideal work and political influence.

Keywords: work behavior, police ideology, traffic police

¹ This paper submitted in partial fulfillment of Master's Thesis in Applied Behavioral Science Research, Behavioral Science Research institute, Srinakharinwirot University. Supported by Behavioral Science Research institute.

² Graduate Student, Master's degree in Applied Behavioral Science Research, Behavioral Science Research institute, Srinakharinwirot University. E-mail: natthida7765@gmail.com

³ Assistant Professor at Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University.

สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติ ของข้าราชการตำรวจจราจร¹

ณัฐธิดา แซ่ด่าน² กาญจนา ภัทรวิวัฒน์³ และ สุภารัตน์ ตันติวิวัฒน์³

บทคัดย่อ

อุดมคติของตำรวจเป็นส่วนที่มีความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นความศรัทธาแก่ประชาชน วิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในกลุ่มที่มีชีวิตสังคมแตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการตำรวจจราจร ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จำนวน 364 นาย รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า 1) ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชั้นยศแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติไม่แตกต่างกัน 2) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและตัวแปรความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติ นอกจากนี้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี และด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ และอิทธิพลทางการเมือง

คำสำคัญ: พฤติกรรมการทำงาน อุดมคติตำรวจ ข้าราชการตำรวจจราจร

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญาบัตรระดับมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² นิสิตปริญญาโท สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีเมล: natthida7765@gmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ตำรวจมีบทบาทหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน มีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ทั้งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตำรวจถือเป็นด่านแรกของกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม จับกุมผู้กระทำความผิด ค้นหาบุคคลและทรัพย์สินที่สูญหาย การพิสูจน์บุคคล การแสวงหา และรวบรวมพยานหลักฐาน การควบคุมพฤติกรรมของบุคคลทั่วไป การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน รวมทั้ง การให้บริการประชาชน งานตำรวจเป็นส่วนหนึ่งของการบังคับใช้กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติของ ข้อกฎหมาย โดยอำนาจพิเศษเหล่านี้สามารถสร้างคุณ และโทษได้เท่า ๆ กัน ตำรวจต้องพึงยึดมั่นอุดมคติของตำรวจ เพื่อเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุปณิธานของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราช (Kaeokosaba, 2017)

สถานการณ์ในปัจจุบัน การให้ความสำคัญกับอุดมคติของตำรวจไม่ได้เป็นเพียงหลักการและแนวทางปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการตำรวจภายใต้ภารกิจการบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนในฐานะผู้พิทักษ์สันติราชเท่านั้น แต่ องค์การตำรวจได้กำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ให้มุ่งเน้นยึดถือมาตรฐานจริยธรรม คุณธรรมและระเบียบวินัย จรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ ตามยุทธศาสตร์ชาติสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555 – 2564 (Royal Thai Police, 2011) เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีทิศทางในการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน ถึงอย่างนั้นก็พบว่า ปัญหาด้านภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจที่ปรากฏอยู่ตามสื่อโทรทัศน์ วิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์ และ สื่อสังคมออนไลน์อย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ผลสำรวจการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยสำนักงานป้องกันและปราบปรามการ ททุจริตแห่งชาติ ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นการสะท้อนความคิดเห็นในมุมมองของประชาชนถือเป็นตัวชี้วัดที่มีผลต่อการประเมิน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมของผลการประเมินสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด (Office of the National Anti-Corruption Commission, 2020) และยังพบการรายงานสถิติร้องเรียนการทุจริตและประพฤติ มิชอบของข้าราชการตำรวจ ประจำปี 2564 ในห้วงวันที่ 1 มกราคม – 30 เมษายน ของสำนักงานตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ได้เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับพบคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวน 232 คดี และพบคดีที่เกี่ยวกับการข้าราชการตำรวจจากรจำนวน 20 คดี (Anti-Corruption Action Center, 2021)

รายงานสถิติสภาพปัญหาโดยรวมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถใช้เป็น ข้อมูลสนับสนุนที่สะท้อนถึงปัญหาของการปฏิบัติราชการของตำรวจจากรได้อย่างชัดเจนประกอบกับการนำเสนอ ข่าวที่มีการเปิดเผยการจับกุมตำรวจจากรที่กระทำความผิดและละเว้นต่อหน้าที่ในหลายกรณี อาทิ กรณีข่าวที่ เปิดเผยถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจจากรขอหอมแก้มผู้ต้องหาในคดีเมาแล้วขับ และเรียกร้องสินบนเพื่อแลกกับการไม่ ดำเนินคดี ที่กลายเป็นกระแสของสังคมและเป็นประเด็นที่พุดคุยถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของข้าราชการตำรวจ (Kaewto, 2018) ทั้งนี้ ตำรวจจากรซึ่งเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างใกล้ชิด หากมีการกระทำผิดเสียเอง ก็อาจส่งผลให้เกิดคำวิพากษ์วิจารณ์ในสังคมต่อภาพลักษณ์ของสำนักงานตำรวจ แห่งชาติในภาพรวมได้

สืบเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิดประชาชน โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจจราจร ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบและประเมินผลงานด้านการควบคุมจราจร จัดการและบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับจราจร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาด้านการจราจร ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนพื้นที่ที่มีการจราจรต่อเนื่องกัน ด้วยบทบาทหน้าที่ดังกล่าวข้าราชการตำรวจจราจรต้องปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดประชาชนมากกว่าข้าราชการตำรวจสายงานอื่น โดยเฉพาะในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีความเป็นสังคมเมืองสูง จึงส่งผลทำให้สภาพแวดล้อมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครมีสภาพแออัด การจราจรติดขัด มีรถเข้าออกจากการเดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง (Uttaphat, 2017)

ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจจราจร ต้องทำงานหนักขึ้นตลอดช่วงเวลางาน ในขณะเดียวกันในภาระหน้าที่ที่ทำทนายของข้าราชการตำรวจจราจรเปรียบเสมือน “ปลาในตู้กระจก” ซึ่งมีสายตาของประชาชนคอยจับจ้องเฝ้ามองอยู่เป็นจำนวนมากและตลอดเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ (Huai Mek Provincial Police Station, 2020) ส่งผลให้เกิดคำวิพากษ์วิจารณ์จากประชาชน ทั้งด้านวินัย ด้านการปฏิบัติหน้าที่ และพฤติกรรมการทำงาน ทำให้ภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจจราจรในกรุงเทพมหานครบางพื้นที่ยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ

จากสภาพปัญหาในด้านภาพลักษณ์ในงาน และภาพลักษณ์ขององค์กรตำรวจที่เกิดจาก คำวิพากษ์วิจารณ์ของประชาชนที่ได้กล่าวมานั้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการทำงานของตำรวจตามความเป็นจริงที่ปรากฏให้เห็นในสังคมเกี่ยวกับภาพลักษณ์ดังกล่าวข้างต้น จึงนำมาสู่ปัญหาการวิจัยที่ต้องทำความเข้าใจ เพื่อลดช่องว่างของพฤติกรรมการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของตำรวจไทย และส่งเสริมให้ตำรวจมีพฤติกรรมสอดคล้องตามอุดมคติที่คาดหวังให้มากที่สุด และจากการที่ผู้วิจัยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตที่ผ่านมา 10 ปี ย้อนหลัง ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาโดยตรงเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจ พบเพียงงานวิจัยที่ทำการศึกษาในบางประเด็นหรือบางองค์ประกอบที่ปรากฏในมาตรฐานคุณธรรมและอุดมคติของตำรวจ เช่น การศึกษาของ Nuthong (2002) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมที่มีต่อการทำงานของตำรวจสายตรวจที่ยึดหลักอุดมคติตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 และการศึกษาของ Chunthase (2009) ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ในด้านต่างๆ ทั้งด้านคุณธรรม ค่านิยมและอุดมคติของตำรวจ ด้านจริยธรรมและด้านจรรยาบรรณของตำรวจ เป็นต้น แต่ยังไม่พบการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ครอบคลุมทุกประเด็นในพฤติกรรมตามอุดมคติของตำรวจ และส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงสำรวจค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะขยายผลในการพัฒนาความหมายองค์ประกอบ และเครื่องมือวัดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่การค้นหาสาเหตุทั้งในมิติด้านสถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะของข้าราชการตำรวจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่อไป เพื่อให้ได้องค์ความรู้ไปสู่การเสนอแนะแนวทางส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญลำดับแรก ต่อกองบังคับการตำรวจจราจรและหน่วยงานตำรวจที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในกลุ่มที่มีชีวิตสังคมแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะเดิม ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยมที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร แนวคิดทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) Bhanthumnavin (2007) ได้อธิบายถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ สืบเนื่องมาจากปัจจัยสาเหตุสำคัญในหลายๆ ด้านร่วมกันมิได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว ซึ่งมีพื้นฐานมาจาก 4 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ 1) ปัจจัยในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม (Social situational factors) ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคล ไม่ว่าจะมีชีวิตหรือไม่มีชีวิตก็ตาม ต่างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 สถานการณ์ ได้แก่ สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยหรือสิ่งรอบตัวให้สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และสถานการณ์ที่ขัดขวางมิให้เกิดพฤติกรรม 2) ปัจจัยในกลุ่มจิตลักษณะเดิม (Psychological traits factors) ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่มีพื้นฐานมาจากการถ่ายทอดทางสังคมผ่านสถาบันทางสังคมที่สำคัญ 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

จากที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญและได้ประยุกต์รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานได้พบตัวแปรที่น่าสนใจ และผู้วิจัยคาดว่ามีความเกี่ยวข้องและเป็นกลุ่มปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร โดยแบ่งออกเป็น 4 ตัวแปรสำคัญ 1) กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์และอิทธิพลทางการเมือง 2) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม คือ ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 3) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะสถานการณ์ ได้แก่ ความเครียดในการทำงานและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และ 4) กลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ ชัยยศ และระยะเวลาปฏิบัติราชการ

พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกของตำรวจจราจรในสภาพแวดล้อมของการทำงาน รวมถึงลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจราจร โดยมีลักษณะแสดงถึงความนึกคิดหรือ

จิตสำนึกและทัศนคติในการทำงาน เพื่อจุดมุ่งหมายและเป็นแนวทางซึ่งนำการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุความตั้งใจของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ที่เป็นไปตามที่องค์กรและประชาชนคาดหวัง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรตามแนวคิดของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ ซึ่งต่อมา พลตำรวจเอกเผ่า ศรียานนท์ อธิบดีกรมตำรวจ ได้ลงนามในคำสั่งกรมตำรวจที่ 21/2499 ให้ตำรวจระลึกลึถึงยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่จนถึงปัจจุบัน ตามกฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2553 ประกอบด้วย 9 ข้อปฏิบัติ ผู้วิจัยนำมาจัดหมวดหมู่โดยพิจารณาประเด็นที่ใกล้เคียงมาจัดอยู่ในด้านเดียวกัน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี ประกอบด้วย เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่และกรุณาปราณีต่อประชาชน 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทน ประกอบด้วย อดทนต่อความเจ็บใจ และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม ประกอบด้วย ไม่มักมากในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน และดำรงตนในยุติธรรม 4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา ประกอบด้วย กระทำการด้วยปัญญา รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต

กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสองคนที่เป็นกลไกของความสัมพันธ์ในลักษณะที่บุคคลหนึ่งจะมีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจในระดับสูงจะเป็นผู้อุปถัมภ์ที่จะใช้อิทธิพลและทรัพยากรของตนในการปกป้องคุ้มครองอีกฝ่าย (Scott, 1972) จากการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน เช่น งานของ Chaimongkhon (2004) ผลการศึกษาพบว่า ระดับของระบบอุปถัมภ์มีผลต่อการทำงานร้อยละ 60 ส่วนงานของ Samatthiyakon (2008) ผลการศึกษาพบว่าระบบอุปถัมภ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการบริหารงานในระดับปานกลาง

อิทธิพลทางการเมือง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งคนหนึ่งกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของอีกคนหนึ่งให้กระทำการไปในทางที่ก่อให้เกิดผลตามที่ตั้งใจไว้ (Katz & Kahn, 1978) จากการศึกษาพบว่าอิทธิพลทางการเมืองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน แต่ยังไม่มีการหยิบยกมาศึกษาในมุมมองของพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร เช่น งานของ Benson (1981) ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลทางการเมืองมีอิทธิพลเชิงลบต่อความซื่อสัตย์และการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ

กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นสิ่งที่ควรยึดมั่นในความถูกต้องดีงามเสียสละ ยึดหลักจรรยาวิชาชีพ ไม่นโอนอ่อนตามอิทธิพลใด ๆ (Office of the Civil Service Commission, 2005) จากการศึกษาพบว่าค่าความเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น งานของ Mark (2017) ที่ผลการศึกษาพบว่าความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานที่ให้เป็นไปตามจริยธรรมมากกว่าการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ และงานของ Krasasunthon (2019) ผลการศึกษาพบว่า ความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องส่งผลกระทบต่อระดับการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะสถานการณ์ ความเครียดในการทำงาน กรมสุขภาพจิตได้เปิดเผยว่ากลุ่มอาชีพข้าราชการตำรวจเป็นกลุ่มที่มีความเครียดสูงและมีอัตราเสี่ยงฆ่าตัวตายสำเร็จสูงอันดับ 2 ของประเทศ ถือเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น งานของ Amonchai (2007) ผลการวิจัยค้นพบว่า ความเครียดในการทำงาน มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และ Aramphong (2008) ผลการศึกษาพบว่า ความเครียดในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

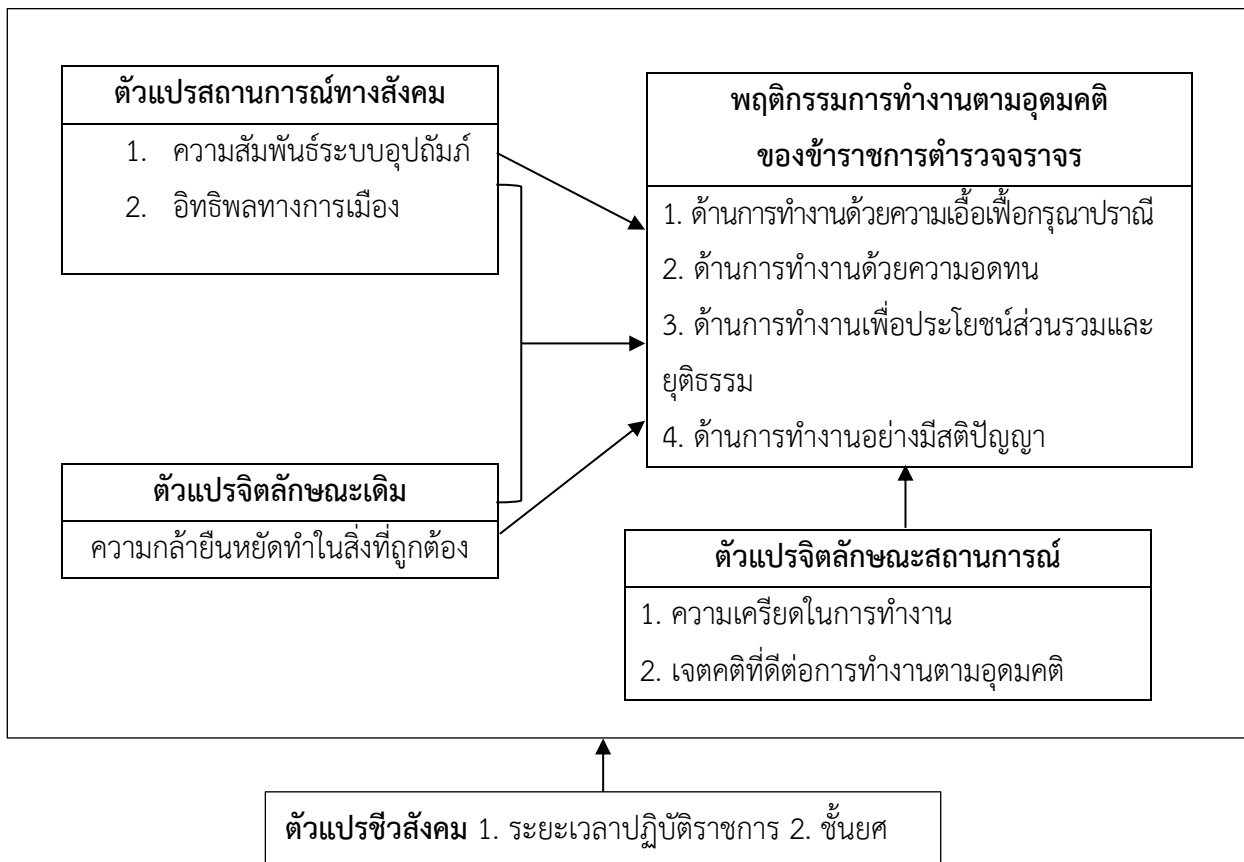
เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ เป็นภาวะความพร้อมทางจิตใจของบุคคลประกอบด้วย การรับรู้ (Cognition) ความรู้สึก (Feeling) และ แนวโน้มพฤติกรรม (Action tendency) และปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ก่อรูปวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (Learning culture) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และประชาชนคาดหวัง เพื่อเป็นเป้าหมาย และแนวทางชี้้นำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุความตั้งใจของบุคคล มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับเจตคติที่ดี เช่นงานของ Vorchertbanca (2016) ผลการวิจัยพบว่า เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม เป็นตัวแปรสำคัญที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดมุกดาหาร

กลุ่มตัวแปรชีวสังคม สำหรับตัวแปรในกลุ่มชีวสังคมที่ใช้เป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มประกอบด้วย ระยะเวลาปฏิบัติราชการและชั้นยศ จากการศึกษาพบว่าตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน เช่น งานของ Vorchertbanca (2016) ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการมากกว่ากลุ่มที่ระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย และงานของ Khongsrasoet (2014) ผลการศึกษาพบว่าระดับชั้นยศที่แตกต่างกันการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชีวิตสังคมต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งภาพรวมและรายด้านต่างกัน
2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งภาพรวมและรายด้านของข้าราชการตำรวจจราจร
3. ตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์และอิทธิพลทางการเมือง จิตลักษณะเดิม ได้แก่ ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และจิตลักษณะสถานการณ์ ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรทั้งภาพรวม และรายด้าน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจจราจร ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลโดยแบ่งออกเป็น กองบังคับการตำรวจจราจร และกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่าง และจำนวนพารามิเตอร์หรือจำนวนตัวแปร 1:20 (Wiratchai, 1999) ซึ่งการศึกษามีตัวแปรทั้งสิ้น 11 ตัวแปร ดังนั้นจึงกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม 220 ตัวอย่าง โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จำแนกความแตกต่างของหน่วยและชั้นยศของข้าราชการตำรวจจราจรออกเป็นชั้นภูมิตามหน่วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วนและครอบคลุม กลุ่มตัวอย่างประชากร และกำหนดสัดส่วนส่วนเท่า ๆ กันตามชั้นยศ ผู้วิจัยเก็บกลุ่มตัวอย่างได้จริง จำนวน 364 ตัวอย่าง

เครื่องมือการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวัดที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับชีวิตสังคมของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ตอนที่ 3 แบบวัดสถานการณ์ทางสังคม ตอนที่ 4 แบบวัดจิตลักษณะเดิม และตอนที่ 5 จิตลักษณะสถานการณ์มีลักษณะ เป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ระหว่าง 0.920 ถึง 0.627 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 2.241 ถึง 13.783 และมีค่า IOC ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ One Way ANOVA และ Independent-Samples t-test สำหรับสมมติฐานข้อ 1 3) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ Two-way Analysis of Variance สำหรับสมมติฐานข้อ 2 และ 4) การวิเคราะห์โดยสถิติ Stepwise Multiple Regression Analysis สำหรับสมมติฐานข้อ 3

จริยธรรมในการวิจัย

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

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 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 ส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อน้อยที่สุด 30 ปีขึ้นไป จำนวน 83 นาย คิดเป็นร้อยละ 22.80 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มชั้นประทวนจำนวน 213 นาย คิดเป็นร้อยละ 58.50 และรองลงมาคือ ชั้นสัญญาบัตรจำนวน 151 นาย คิดเป็นร้อยละ 41.50

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีชีวิตสังคมต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งภาพรวมและรายด้านต่างกัน พบว่า 1) ระยะเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจจราจรแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติในภาพรวมและรายด้านจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี ด้านการทำงานด้วยความอดทน และด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา เป็นเพียงด้านเดียวที่ระยะเวลาปฏิบัติราชการตำรวจจราจรที่ต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ชั้นยศที่ต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งภาพรวมและรายด้านของข้าราชการตำรวจจราจร พบว่า 1) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติในภาพรวมและรายด้านจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม และด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา แต่อย่างไรก็ตามจากผลการวิเคราะห์ พบว่า มีเพียงรายด้านการทำงานด้วยความอดทน ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร 2) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และอิทธิพลทางการเมืองไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในด้านการทำงานด้วยความอดทน และด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์ พบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในภาพรวมและรายด้านที่เหลือ คือ ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณีและด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3 ตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะสถานการณ์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งภาพรวม และรายด้าน พบว่าพฤติกรรมการทำงานตาม

อุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพล คือปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ ($Beta = 0.680$) และปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง ($Beta = 0.190$) โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 59.10 ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรรายด้าน พบว่า 1) ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเพื่อกรุณาปราณีของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพล คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ ($Beta = 0.516$) และปัจจัยความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ($Beta = 0.212$) โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 38.90 2) ด้านการทำงานด้วยความอดทนของข้าราชการตำรวจจราจรปัจจัยที่มีอิทธิพล คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ ($Beta = 0.634$) ปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง ($Beta = 0.153$) ปัจจัยความเครียดในการทำงาน ($Beta = 0.116$) และปัจจัยความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ($Beta = -0.118$) โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 49.80 3) ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพล คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ ($Beta = 0.607$) และรองลงมา คือปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง ($Beta = 0.201$) โดยปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 49.70 และ 4) ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาของข้าราชการตำรวจจราจร ปัจจัยที่มีอิทธิพล คือ ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ ($Beta = 0.535$) ปัจจัยความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ($Beta = -0.181$) และปัจจัยอิทธิพลทางการเมือง ($Beta = 0.151$) โดยปัจจัยทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ร้อยละ 31.20

อภิปรายผลในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร โดยใช้ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร พบว่า

1) ระยะเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจจราจรไม่ว่าจะมากหรือน้อยไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติในภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเพื่อกรุณาปราณี ด้านการทำงานด้วยความอดทน และด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม อาจเนื่องมาจากกระบวนการของข้าราชการตำรวจจราจรตลอดอายุรับราชการมีระเบียบ กฎหมายบังคับและข้อกำหนดที่ชัดเจนหากไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดในฐานละเว้นการปฏิบัติหน้าที่และยังส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในฐานะผู้บังคับใช้กฎหมายสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ในมาตรา 78 และ มาตรา 79 ว่าด้วยเรื่องการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงและร้ายแรง ทั้งนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนหนึ่ง เช่น การศึกษาของ Thobut (2020) ที่ผลการศึกษาพบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี และการศึกษาของ Klahan (2020) ที่ผลการศึกษาพบว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ในด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญาเป็นเพียงด้านเดียวที่ของข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการแตกต่างกันจะมี

พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติต่างกัน อาจเนื่องมาจากในห้วงระยะเวลาปฏิบัติราชการ 10 ปี – 20 ปี และระยะเวลาปฏิบัติราชการ 21 ปี – 30 ปี เป็นห้วงระยะเวลาปฏิบัติราชการที่ข้าราชการตำรวจจราจรส่วนใหญ่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยยึดหลักความอาวุโส และประสบการณ์ในการปฏิบัติอันเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์การเรียนรู้ การทำงานในแต่ละระดับตำแหน่งที่ต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน จึงได้รับการตอบแทนในการเลื่อนตำแหน่งซึ่งเป็นการสร้างหลักประกันในการเจริญเติบโตก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจจราจร และผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนหนึ่ง เช่น การศึกษาของ Bunkhum (2009) ที่การศึกษาพบว่าตำรวจที่มีประสบการณ์ยาวนานกว่าจะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและคุณภาพงานย่อมดีกว่าตำรวจที่เพิ่งเข้ามาร่วมงาน และการศึกษาของ Vorcherbanca (2016) ที่ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมพบในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการมากกว่ากลุ่มที่ระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย

นอกจากนี้ยังพบว่าชั้นยศไม่ว่าจะระดับชั้นยศสัญญาบัตรหรือชั้นประทวนไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติในภาพรวมและรายด้านอาจเนื่องมาจาก ในแต่ละระดับสายบังคับบัญชาชั้นสูงกว่า มีหน้าที่กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในขณะที่ผู้ที่มีชั้นยศต่ำกว่า ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด แสดงให้เห็นว่าชั้นยศแต่ละระดับ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติ สอดคล้องกับ กฏ.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2551 ในข้อที่ 9 และสอดคล้องกับวินัยตำรวจตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ในมาตรา 72 (2) ว่าด้วยผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาในบริบทวิชาชีพอื่น เช่น การศึกษาของ Kiinsingam & Chaikiturachai (2018) ที่ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมถึงการศึกษา Pengwanpluk (2017) ที่ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

2) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติทั้งด้านรวมและรายด้านของข้าราชการตำรวจจราจร สอดคล้องกับ ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) Bhanthumnavin (2007) ที่ได้อธิบายถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ สืบเนื่องมาจากปัจจัยสาเหตุสำคัญในหลาย ๆ ด้านร่วมกันมิได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ทั้งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี ด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม และด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา แต่พบว่าในด้านการทำงานด้วยความอดทน เป็นเพียงด้านเดียวที่ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร จากการศึกษาค้นคว้ายังไม่พบงานวิจัยที่ทำการศึกษากฎสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ 2 ตัวนี้โดยตรง แต่พบว่า มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาได้ทำการศึกษากฎสัมพันธ์ที่ละตัว ประเด็นเกี่ยวกับความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เช่น การศึกษาของ Mark (2017) ที่ผลการศึกษาพบว่า ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ให้เป็นไปตามจริยธรรมมากกว่าการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ และการศึกษา Kuaket (2015)

ที่ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ส่วนความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์เป็นตัวแปรเชิงลบที่ยังไม่ค่อยมีนักวิจัยหยิบยกมาศึกษาในบริบทของข้าราชการตำรวจจราจร แต่จากการศึกษาค้นคว้าพบงานวิจัยจำนวนหนึ่ง que ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในบริบทอื่น ๆ เช่น การศึกษาของ Chaimongkhon (2004) ที่ผลการศึกษาพบว่าระดับของระบบอุปถัมภ์มีผลต่อการทำงานร้อยละ 60 รวมถึงการศึกษา Samatthiyakon (2008) ที่ผลการศึกษาพบว่าระบบอุปถัมภ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการบริหารงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้มีงาน Leesattrupai (2009) ที่ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์เป็นตัวแปรสาเหตุสำคัญที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรในด้านการทำงานด้วยความอดทน และด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา แต่ในภาพรวมและรายด้านที่เหลือ ได้แก่ ด้านการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อกรุณาปราณี และด้านการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและยุติธรรม พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและอิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร จากการศึกษาค้นคว้ายังไม่พบงานวิจัยที่ทำการศึกษากฎสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ 2 ตัวนี้โดยตรง แต่พบว่ามีความสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาได้ทำการศึกษากฎสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระที่ละตัว อิทธิพลทางการเมือง เป็นตัวแปรเชิงลบที่ยังไม่ค่อยมีนักวิจัยหยิบยกมาศึกษาในบริบทของข้าราชการตำรวจจราจรค้นพบการศึกษาในบริบทอื่น เช่น การศึกษาของ Stucky (2005) ที่พบว่าอิทธิพลการเมืองท้องถิ่นส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในกระบวนการยุติธรรมทางอาญานอกจากนี้ การศึกษาของ Pudla (2017) ยังพบว่าปัจจัยที่มุ่งหวังของผู้มีอำนาจและอิทธิพลทางการเมืองได้เข้ามาแทรกแซงการทำงานของพนักงานสอบสวนเพื่อให้ผลคดีเป็นไปตามความต้องการ

3) ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติมีเป็นปัจจัยที่ถูกคัดเข้าสมการเป็นอันดับที่ 1 ทั้งด้านรวมและรายด้าน สรุปได้ว่าปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจสูงสุดเนื่องจากปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ก่อรูปวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (Learning culture) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติและประชาชนคาดหวัง ทั้งนี้ปัจจัยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจให้เป็นค่านิยมหลักขององค์กร โดยค่านิยมหลักดังกล่าวจะเป็นตัวขับเคลื่อนการตัดสินใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ทั้งองค์กรยอมรับ และตกลงที่จะยึดถือปฏิบัติร่วมกันอย่างตั้งใจ และผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนหนึ่ง เช่น การศึกษาของนัฐกรณัฏฐ์วรเชษฐบัญชา ที่ผลการวิจัยพบว่า เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมเป็นตัวแปรสำคัญที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดมุกดาหาร (Vorichertbanca, 2016)

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้และพัฒนากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาต่อไป

1. ผลการศึกษา ด้านการทำงานอย่างมีสติปัญญา พบว่า ข้าราชการตำรวจจราจรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 10 ปี – 20 ปี และ ระยะเวลาปฏิบัติราชการ 21 ปี – 30 ปี มีการสั่งสมประสบการณ์การเรียนรู้

การทำงานในแต่ละระดับตำแหน่งที่ต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน จึงควรได้รับการตอบแทนในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็น การสร้างหลักประกันในการเจริญเติบโตก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการ ตำรวจจราจร

2. ผลการวิจัย พบว่า เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของ ข้าราชการตำรวจจราจรในทุกระดับชั้นยศและทุกระยะเวลาปฏิบัติราชการ ดังนั้น องค์กรควรสร้างความตระหนักให้ ข้าราชการตำรวจจราจรมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ และควรมีการยกย่องให้มีประกาศนียบัตรและเชิดชู เกียรติข้าราชการตำรวจ ที่ประพฤติดีมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ

3. ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์และอิทธิพลทางการเมือง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจร ดังนั้น การกำหนดแนวนโยบายหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อสร้างค่านิยมใหม่ในองค์กรให้ลดความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ และอิทธิพลทางการเมือง ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญและเป็นสิ่งแรกที่ต้องตระหนักถึง เพื่อขับเคลื่อน

4. ผลการวิจัย พบว่า ความเครียดในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของ ข้าราชการตำรวจจราจรทั้งภาพรวมและรายด้าน ดังนั้น องค์กรควรจัดอบรมทั้งในรูปแบบทฤษฎี และเชิงปฏิบัติการ ให้กับข้าราชการตำรวจจราจร เพื่อให้ตำรวจจราจรมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงอันตรายที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพ ชีวิตและการทำงาน หรือควรมีการประสานความร่วมมือกับกรมสุขภาพจิตให้เจ้าหน้าที่เข้ามาตรวจสอบสุขภาพจิต เพื่อหาแนวทางจัดการความเครียดในระยะต่อไป

5. ผลการวิจัย พบว่า ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของ ข้าราชการตำรวจจราจรทั้งภาพรวมและรายด้าน ดังนั้นองค์กรควรมีการสร้างแบบแผนหรือค่านิยมที่ดีในองค์กรโดย เน้นไปที่ความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยการจัดอบรมหรือสร้างหลักสูตรและมีการประเมินติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจจราจรเท่านั้น งานวิจัยครั้ง ต่อไปควรมีการขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างในสายงานอื่น ๆ เช่น สายสืบสวนสอบสวน สายปราบปราม เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เป็นเครื่องมือ ทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจ

3. จากผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบว่าตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามอุดมคติ เป็นตัวแปรที่ถูกคัดเข้าสมการเป็นอันดับที่ 1 ซึ่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจ ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำไปศึกษาต่อในลักษณะการวิจัยเชิงทดลอง โดยการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมและ ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีพฤติกรรมการทำงานตามอุดมคติ

เอกสารอ้างอิง

Anti-Corruption Action Center. (2021). *sathiti rūṅg rōṅgriān khārāṭchakān tamruāt thī kiēokap kān thutcharit læ praphrut mi chōp* [Statistics of police complaints about corruption and misconduct]. <http://www.jaray.police.go.th/2014/cor.php>

- Amonchai, R. (2007). *pat̄ch̄ai dān̄ č̄hit laksana læ saph̄ap̄wæt̄lōm̄ nai k̄ānthamngān̄ thī̄ song phon tō̄ khunnaph̄ap̄ č̄iwit k̄ānthamngān̄ khōnḡ phayabān̄ wichāchīp̄ k̄ānthamngān̄ khōnḡ phayabān̄ wichāchīp̄ nai rōngphayabān̄ chumchon phāk̄ tawan̄ ‘ōk̄ č̄iānḡ nūā* [Psychological characteristics and environmental factors affecting the quality of registered nurses in community hospitals in the northeast] [Unpublished master's thesis]. Srinakharinwirot University.
- Aramphong, W. (2008). *tuāpr̄ē thānḡ č̄hit laksana læ sathānākān̄ thī̄ kiēokhōnḡ kap phrut̄tikam k̄ānthamngān̄ yānḡ mī̄ č̄ariyatham̄ khōnḡ sattawaph̄æt̄* [Psychological and social-situational correlates of moral related work performance in veterinarians] [Unpublished master's thesis]. Srinakharinwirot University.
- Benson, P. R. (1981). Political alienation and public satisfaction with police services. University of California.
- Bhanthumnavin, D. (2007). *rūpb̄ēp̄ thritsadī pati samphan̄ niyom̄ læ n̄ēothānḡ k̄ān tang sommotithān̄ nai k̄ānwich̄ai sāk̄hā č̄hit phrut̄tikam̄ sāt̄ nai prathēt̄ Thai* [Interactionism model and hypothesis approach in research in the field of psycho-behavioral sciences in Thailand]. *Social Development Journal*, 9(1), 85-117
- Bunkhum, V. (2009). *prasit̄thiph̄ap̄ nai k̄ān patibat̄ ngān̄ khōnḡ č̄aonāthī̄ tamruāt̄ č̄arāchōn̄ nai sathānī̄ tamruāt̄ phūthōn̄ č̄angwat̄ Nakhōn̄ Pathom̄* [Performance Efficiency of the Traffic Police of Nakhon Pathom Police Station]. *Silpakorn Education Research Journal*, 2(1), 194-206.
- Chaimongkhon, V. (2004). *rabop̄ ‘uppatham̄ thī̄ mī̄ phon tō̄ k̄ānthamngān̄ khōnḡ phayabān̄ nai rōngphayabān̄ tamruāt̄* [The Patronage that Affects the Performance of Nurses in the Police General Hospital] [Unpublished master's thesis]. Ramkhamhaeng University.
- Chunthase, A. (2009). *pat̄ch̄ai thī̄ mī̄ phon tō̄ phrut̄tikam̄ thānḡ č̄ariyatham̄ khōnḡ khārātchakān̄ tamruāt̄ sangkat̄ sathānī̄ tamruāt̄ nakhōn̄bān̄ thunḡ sōnḡ hōnḡ kōnḡ banchakān̄ tamruāt̄ nakhōn̄bān̄* [Factors Affecting Ethical Behavior of Police Officials Under Thung Song Hong Police Station Metropolitan Police Headquarters] [Unpublished master's thesis]. Dhurakij Pundit University
- Huai Mek Provincial Police Station. (2020). *tamruāt̄ thī̄ dī̄ khōnḡ prachāchon̄* [Good police of the people]. <http://www.huaimek.kalasin.police.go.th/homes05.html>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. John Wiley & Sons.

- Kaeokosaba, A. (2017). *patirūp tamruāt Thai kap khwāmkhātwang khōng prachāchon* [Thai police reform and people's expectations]. Legislative Institutional Repository of Thailand. <https://dl.parliament.go.th/handle/lirt/521127>
- Kaewto, N. (2018). *khō hoṃ kām læk kap kām ploṃ tua* [Ask for a kiss on the cheek in exchange for release]. *Thairath*. <https://www.thairath.co.th/news/local/1299021>
- Khongprasoet, P. (2014). *khunnaphāp chīwit nai kānthamngān khōng khārāṭchakān tamruāt koṛanī suksā sathanī tamruāt phūthōn nai khēt 'Amphæ Muāng Chon Buri ḥangwat Chon Buri* [Quality of life in working of police officers: a case study of the Provincial Police Station in Mueang Chon Buri District Chonburi] [Unpublished master's thesis]. Burapha University.
- Kiinsingam, B., & Chaikiturachai, P. (2018). *patchai thī mī 'itthiphon tō phruttkamkān pen samāchik thī dī khōng 'ongkān læ prasitthiphāp nai kān patibat ngān khōng bukkhalākōn krom wichākān kasēt krasuāng kasēt læ sahakōn* [Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior and Performance Efficiency of Workforce in Department of Agriculture Ministry of Agriculture and Cooperatives]. *Academic Services Journal Prince of Songkla University*. 29(3), 117-131
- Krasasunthon, S. (2019). *kān songsoēm læ phatthanākān damnān ngān dān khunnatham chāriyatham khōng samnakngān lekthāhikān saphā phūthān ratsadōn koṛanī suksā kān songsoēm læ phatthanākān praphrut patibat ton khōng khārāṭchakān hai sōṭ rap kap khāniyom 'ongkōn læ phantha sanya dān kān tōtān kān thutcharit* [Promotion and development of moral and ethical operations of the Secretariat of the House of Representatives: A case study of promotion and development of civil servant behavior in line with corporate values and anti-corruption commitments]. Legislative Institutional Repository of Thailand.
- Klahan, A. (2020). *khunnaphāp chīwit nai kānthamngān thī mī phon tō prasitthiphāp nai kān patibat ngān khōng phanakngān kān rotfai hæng prathet Thai samnakngān yai Krung Thēp* [The quality of work life affecting work efficiency of staffs of state railway of Thailand head office] [Unpublished master's thesis]. Ramkhamhaeng University.
- Kuaket, T. (2015). *patchai thāng chit sangkhom thī kieokhōng kap phruttkam kānthamngān tām lak thammāphibān dān khwām prōngsai khōng chaonāthi phatsadu sangkat 'ongkān boṛihānsuāntambon nai khēt phak klāng* [Psychosocial factors related to good

- governance for transparency behavior principle of local administrative procurement officer at central region] [Unpublished master's thesis]. Srinakharinwirot University
- Leesattrapai, C. (2009). *pat̄ch̄ai thī mī 'it̄thiphon t̄ō phrut̄tikamk̄ānthā nḡān kh̄ōng ch̄aonāthī thētkit sangkat Krung Thēp Maha Nakh̄ōn ph̄aitai rabop k̄ānbōr̄ihān ch̄atk̄ān n̄āo mai t̄ām lak thammāphibān* [Factors Affecting Work Behavior under the New Public Management System According to the Good Governance Principles of the City Law Enforcement Officers at Bangkok Metropolitan Administration] [Unpublished master's thesis]. Srinakharinwirot University.
- Mark, S. (2017). Ethics in Action! The Courage to Stand Up. *Global Ethics*.
<https://www.linkedin.com/pulse/ethics-action-courage-stand-up-mark-s-putnam>
- Nuthong, S. (2002). *pat̄ch̄ai thāng ch̄it sangkhom thī mī phon t̄ō k̄ānthamnḡān kh̄ōng tamruāt s̄āitruāt thī yut lak 'udomkhati tamruāt k̄ōng bangkhapk̄ān hok* [The psychological factors effecting the work of the patrol polices holding the idealistic items of beliefs to be perfect patrol polices of metropolitan police division 6] [Unpublished master's thesis]. Kasetsart University.
- Office of the Civil Service Commission. (2005). *kh̄āniyom sāngsan kh̄ōng ch̄aonāthī kh̄ōng rat* [Creative Values of Government Officials]. *Office of the Civil Service Commission*.
<https://www.ocsc.go.th/node/2696>
- Office of the National Anti-Corruption Commission. (2020). *phonk̄ān pram̄oēn khunnatham l̄æ khwām pr̄ōngsai nai k̄āndamnoēn nḡān kh̄ōng nuāingān ph̄āk rat* [Results of the Integrity and Transparency Assessment]
https://itas.nacc.go.th/home/detailnews/1248?ReturnUrl=https%3A%2F%2Fitas.nacc.go.th%2Fhome%2Fnews%3F_%3D1603080948251
- Pengwanpluk, N. (2017). *pat̄ch̄ai ch̄ūngch̄ai thī song phon t̄ō prasit̄thiph̄āp nai k̄ānthamnḡān kh̄ōng kh̄ar̄atchak̄ān thahan̄ prach̄am sangkat k̄ōngphan thahan̄ rap̄ thī nung krom thahan̄ rap̄ thī chet* [Motivations factors affecting performance efficiency of the royal Thai army officers in the 1st infantry battalion, the 7th infantry regiment] [Unpublished master's thesis]. Chiang Mai Rajabhat University.
- Pudla, N. (2017). *'it̄thiphon thāngk̄ān m̄uāng kap k̄ān s̄æks̄æng k̄ānthamnḡān kh̄ōng ch̄aonāthī tamruāt nai krabuānk̄ān s̄ōpsuān nai tamruāt phūth̄ōn ch̄angwat nung nai sangkat tamruāt phūth̄ōn ph̄āk sī* [Political Influence and Intervention in the Justice Procedure in the

- Investigation of the Police in One of Provincial Police of Provincial Police Region 4]. *Political and Governance Journal*, 7(3), 63.
- Royal Thai Police. (2011). *yutthasāt samnakngān tamruāt hæng chat* [National Strategy, National Police Agency]. Royal Thai Police.
- Samatthiyakon, P. (2008). *thatsana khōng phanakngān dān rabop ‘uppatham tō phon khōng prasitthiphap nai kān patibat ngān* [Employee's Opinions Toward the Effect of Patronage System on Work Efficiency] [Unpublished master's thesis]. Thammasat University.
- Scott, J. C. (1972). Patron-client politics and political change in Southeast Asia. *The American Political Science Review*, 66(1), 91-113. <https://doi.org/10.2307/1959280>
- Stucky, T. D. (2005). Local politics and police strength. *Justice Quarterly*, 22(2), 139-169. <http://dx.doi.org/10.1080/07418820500088739>
- Thobut, S. (2020). *patchai kānthamngān pen thīm thī song phon tō prasitthiphap nai kān patibat ngān khōng bukkhalakōn phak rat nai changwat Prachin Buri* [Factors effecting teamwork efficiency of Government officer in Prachinburi] [Unpublished master's thesis]. Ramkhamhaeng University.
- Uttaphat, P. (2017). *phānthī khwāmrunræng khōng ‘atchayakam nai prathet Thai čak kānsuksā duāi withi riāng lamdap khwām khlaikhlung kan* [Map of crime severity in Thailand from a similar sequential study] [Unpublished master's thesis]. Maha Sarakham Rajabhat University.
- Vorchertbanca, N. (2016). *patchai thāng chit sangkhom thī kiēokhōng kap phruttikam kānthamngān tām mātrathan chāriyatham khōng khāratchakan tamruāt nai changwat Mukdahān* [Psycho-social factors involed in working behavior with ethics standard of the police officers In Mookdaharn province] [Unpublished master's thesis]. Srinakharinwirot University.
- Wiratchai, N. (1999). *mōdenlitren sathiti wikhrō samrap kānwichai* [Analytical statistics for research]. Chulalongkorn University.