

ปัจจัยด้านจิตสังคม และความเครียดจากสภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวน
อย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน
สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ตุลาคม 2555

ปัจจัยด้านจิตสังคม และความเครียดจากสภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวน
อย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน
สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ตุลาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยด้านจิตสังคม และความเครียดจากสภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวน
อย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน
สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ตุลาคม 2555

พันธนิภา วินิจกิจเจริญ. (2555). ปัจจัยด้านจิตสังคม และความเครียดจากสภาพการทำงาน
ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ
ที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. ปรินฏยานิพนธ์ วท.ม.
(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.ฐาตุกรณ์ จันประเสริฐ.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคม และความเครียดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
การทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัด
กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทาง
สถานการณ์ และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ 2)
อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้วยตัวแปรลักษณะทาง
สถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นข้าราชการ
ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 302 คน ตัวแปรที่ใช้ใน
การวิจัยแบ่งเป็นตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะสถานการณ์ 2 ตัว
แปร คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการ
ทำงาน จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และอหิ
บาทสี่ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมี
ประสิทธิภาพ และความเครียดจากสภาพการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานสืบสวน
อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังมีกลุ่มตัวแปรด้านลักษณะชีวสังคม ซึ่งใช้ในการแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อการ
วิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือวัดตัวแปรในการศึกษานี้เป็นแบบวัดประเภทมาตรวัดประเมินรวมค่า จำนวน 8
แบบวัด โดยได้มีการหาคุณภาพรายข้อ เพื่อคัดเลือกข้อที่มีมาตรฐาน โดยมีการหาค่าความเชื่อมั่นแบบ
สัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบวัดแต่ละชุด ซึ่งมีค่าระหว่าง .68 ถึง .96 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน
การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ
เพิ่มตัวแปรทีละขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์ทั้งหมดกระทำในกลุ่ม
รวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม

ผลการวิจัยมี 4 ประการ ดังนี้

1. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่ง
อนาคตและการควบคุมตนกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

2. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ร่วมกัน 7 ตัวแปรสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 38 โดยที่เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพได้เป็นลำดับแรก รองลงมาคืออิทธิบาทสี่



PSYCHOSOCIAL FACTORS AND STRESS AT WORK RELATED TO THE INVESTIGATION
EFFICIENCY OF POLICE INVESTIGATION OF METROPOLITAN



AN ABSTRACT
BY
PUNTHANIPA WINIDGIDJAROEN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Science Degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University

October 2012

Punthanipa Winidgidjaroen. (2012). *Psychosocial Factors and Stress at work related to The Investigation Efficiency Of Police Investigation Of Metropolitan*. Master thesis, M.S. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Thasuk Janprasert.

The objectives of this correlational-comparative study were 1) to study the interaction between social situational condition and psychological factors related to investigation behavior 2) to study the predictive power on efficient investigation based on socio characteristics, psychological characteristics and psychological-situational characteristics. The sampling group consisted of 302 police officers who work in Investigation Of Metropolitan at Metropolitan Police Bureau. The 7 independent factors were used in this study, which were 2 socio characteristics factors (perceived social support from other persons in the work place, and good models in the work place), 3 psychological characteristics (achievement motive, future orientation and self control trait, and Four Rddhippada) and 2 psychological-situational characteristics (positive attitudes toward efficiency investigations work behavior, and stress at work). The dependent factors were efficient investigation behaviour and demographic factor which was used to categorized sub-group for analysis.

The 8 sets of summated ratings scales test were used as the instruments in this study and were individually quality testing in order to select standard item. Moreover, the reliability coefficient of each instrument based on alpha coefficient at reliability between .68 and .96. The analysis based on standard statistic, two-way ANOVA and stepwise multiple regression analysis. All analysis was completed as group and sub-group related to democratic factor.

The research findings were as follows:

1. The statistical interaction between perceived social support from other persons in the work place and future orientation and self control trait were found at 0.5 significant levels.
2. The statistical interaction between future orientation and self control trait and stress at work were found at significant levels.
3. The statistical interaction between achievement motives and good models in the work place were found at significant levels.
4. All 7 independent factors were used in this study which could predicted the efficient of investigation behaviour at 38%. Positive attitudes toward efficiency investigations work behavior was the most effective factor which could be used for predicted the investigation behavior while Four Rddhippada came the second respectively.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยด้านจิตสังคม และความเครียดจากสภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวน
อย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน
สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ของ

ร้อยตำรวจเอก หญิง พันธนิภา วินิจกิจเจริญ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2555

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.ฐาตุกร จันประเสริฐ)

(รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ.สันต์ สุขวัจน์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ฐาตุกร จันประเสริฐ)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จรัล อุ่นฐิติวัฒน์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สม)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจากความกรุณาของบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.ฐาตุกรณ์ จันประเสริฐ คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ที่ให้ความกรุณากับผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่งในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่างๆ ที่มีคุณค่าจนกระทั่งงานวิจัยได้เสร็จสมบูรณ์ และขอบพระคุณ รศ.พ.ต.อ.สันติ สุขวัจน์ ประธานกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ และดร.นริศรา พิงโพธิ์สภ และดร.จรัส อุ่นสุติวัฒน์ กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำเพื่อทำให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งคณาจารย์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้การอบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้วิจัยด้วยความรัก ความเมตตาโดยตลอด รวมทั้งอาจารย์ ดร.ปานจักษ์ เหล่ารัตนวรพงษ์ ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือแบบวัดให้เกิดความสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.อ้อมเดือน สดมณี ที่ให้คำปรึกษาแนะนำตั้งแต่เริ่มพัฒนาโครงร่างการวิจัย และยังได้ทุ่มเทเวลาให้กับศิษย์อย่างไม่เหน็ดเหนื่อยจนงานวิจัยนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบคุณท่านผู้บัญชาการกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ให้ความกรุณาอนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดียิ่ง และต้องขอขอบคุณข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนทุกนายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามด้วยความเสียสละและอดทน

ขอขอบคุณพลเอกเรวัต สดมณี พ.ต.ท.หญิง ดวงหทัย เลหาเวชรำนันท์ และร.ต.ท.ประสาน เลหาเวชรำนันท์ ที่ได้ให้กำลังใจ รวมทั้งคำแนะนำและความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้ ที่มีโอกาสได้คือเพื่อนนิสิตรุ่นปริญญาโท ภาคพิเศษ รุ่น 7 พีแอด พีแอม รวมทั้งกำลังใจทุกกำลังใจจากบุคคลรอบข้างที่คอยให้คำปรึกษาและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ที่สำคัญที่สุดคือบุคคลในครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้ความห่วงใย กำลังใจผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ร้อยตำรวจเอกหญิง พันธนิภา วินิจกิจเจริญ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	5
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
พฤติกรรมการทำงาน: ความหมายและวิธีวัด.....	7
ประสิทธิภาพการทำงาน: ความหมายและวิธีวัด.....	9
พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ: ความหมายและวิธีวัด.....	12
แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคล.....	33
ลักษณะสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ.....	38
การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานกับพฤติกรรม	
การทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ.....	38
การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวน	
อย่างมีประสิทธิภาพ.....	41
จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ.....	45
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ.....	45
ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนกับพฤติกรรมการทำงาน	
อย่างมีประสิทธิภาพ.....	49
อิทธิบาทสี่กับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ.....	53
จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานสืบสวน	
อย่างมีประสิทธิภาพ.....	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวน อย่างมีประสิทธิภาพ.....	57
ความเครียดจากสภาพการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวน อย่างมีประสิทธิภาพ.....	61
ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวน อย่างมีประสิทธิภาพ.....	65
ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ.....	65
ขั้นยศกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ.....	67
อายุราชการกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ.....	68
ประสบการณ์การทำงานกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวน อย่างมีประสิทธิภาพ.....	69
นิยามปฏิบัติการ.....	70
กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย.....	73
สมมติฐานของการวิจัย.....	75
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	76
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	76
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	85
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	86
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง.....	89
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง.....	93
ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ.....	162
 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	174
การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 1.....	174
การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 2.....	179
การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 3.....	183
การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 4.....	187
การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 5.....	192
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ.....	200
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	201
 บรรณานุกรม.....	202
 ภาคผนวก.....	213
ภาคผนวก ก.....	214
ภาคผนวก ข.....	237
ภาคผนวก ค.....	264
 ประวัติผู้วิจัย.....	266

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ค่าสถิติข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	89
2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวน อย่างมีประสิทธิภาพ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การเห็นแบบอย่างที่ดี ในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน อิทธิบาทสี่ และความเครียดจากสภาพการทำงาน.....	91
3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคล ในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนแตกต่างกันในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม.....	95
4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ที่มีการรับรู้ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคต และ การควบคุมตนแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม.....	101
5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ที่มีการรับรู้ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคต และ การควบคุมตนแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม.....	105
6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ที่มีการรับรู้ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคต และ การควบคุมตนแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม.....	110
7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติที่ดีต่อการทำงาน สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม.....	115

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม.....	118
9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสับสน ที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม.....	121
10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสับสน ที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม.....	124
11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และ ความเครียดจากสภาพการทำงาน แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม.....	128
12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ที่มีลักษณะ มุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงาน แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม.....	133
13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสับสน ที่มีลักษณะ มุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงาน แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม.....	138

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสับสน ที่มีลักษณะ มุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงาน แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม.....	142
15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดี ในการทำงานแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม.....	146
16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและ กลุ่มย่อย 4 กลุ่ม.....	150
17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสับสน ที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและ กลุ่มย่อย 4 กลุ่ม.....	154
18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสับสน ที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและ กลุ่มย่อย 4 กลุ่ม.....	158
19 ค่าร้อยละการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปร อิสระ 7 ตัวแปร ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	163
20 ค่าร้อยละการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปร อิสระ 7 ตัวแปร ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	166

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 คำร้อยละการทำงานและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	168
22 คำร้อยละการทำงานและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	171



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 เขตพื้นที่รับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจนครบาล.....	16
2 โครงสร้างของกองบัญชาการตำรวจนครบาล.....	17
3 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม.....	35
4 ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม แสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจของ พฤติกรรมทางจริยธรรม.....	37
5 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย.....	74
6 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม จากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ที่ส่งผลต่อ ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มรวม.....	99
7 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม จากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ที่ส่งผลต่อ ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน กลุ่มอายุราชการน้อย.....	104
8 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม จากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ที่ส่งผลต่อ ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน กลุ่มรวม.....	108
9 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม จากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ที่ส่งผลต่อ ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน กลุ่มอายุราชการมาก.....	113

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
10 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองและความเครียดจากสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการมาก.....	131
11 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองและความเครียดจากสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการมาก.....	136
12 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองและความเครียดจากสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการน้อย.....	141
13 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการมาก.....	149
14 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มรวม.....	153
15 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มรวม.....	157

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
16 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็น แบบอย่างที่ดีในทำงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรม การทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มรวม.....	161
17 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบ 2 ทางที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1.....	177
18 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบ 2 ทางที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3.....	185
19 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบ 2 ทางที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4.....	190
20 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานสืบสวน อย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มรวม กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์ทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์ทำงาน สืบสวนมาก.....	193
21 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานสืบสวน อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในกลุ่มรวม กลุ่มอายุ ราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์ทำงานสืบสวนน้อย และ กลุ่มประสบการณ์ทำงานสืบสวนมาก.....	194
22 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานสืบสวน อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ในกลุ่มรวม กลุ่มอายุ ราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์ทำงานสืบสวนน้อย และ กลุ่มประสบการณ์ทำงานสืบสวนมาก.....	195
23 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานสืบสวน อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ในกลุ่มรวม กลุ่มอายุ ราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์ทำงานสืบสวนน้อย และ กลุ่มประสบการณ์ทำงานสืบสวนมาก.....	196

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาการค้ำมนุษย์ การค้าประเวณี การค้าและการแสพยาเสพติด การจับปล้น การฟอกเงิน และปัญหาผู้มีอิทธิพล เป็นต้น ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้เป็นปัญหาทางอาชญากรรมที่นับวันจะทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น จนกลายเป็นปัญหาระดับชาติ รวมตลอดถึงลุกลามไปเป็นปัญหาระหว่างประเทศด้วย จากข้อมูลสถิติคดีอาญาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าสถิติคดีอาญาทั่วราชอาณาจักร ในปีพ.ศ. 2551 มีการรับแจ้งเหตุทั้งหมด 487,563 คดี และมีการดำเนินการจับกุมคนร้ายผู้กระทำความผิดได้ 555,624 ราย ในปีพ.ศ. 2552 มีการรับแจ้งเหตุทั้งหมด 511,236 คดี มีการดำเนินการจับกุมคนร้ายผู้กระทำความผิดได้ 568,230 ราย ส่วนในปี พ.ศ.2553 ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนกรกฎาคม มีการรับแจ้งเหตุทั้งหมด 284,912 คดี มีการดำเนินการจับกุมคนร้ายผู้กระทำความผิดได้ 310,986 ราย (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2553 : ออนไลน์)

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลสถิติคดีอาญาที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว จะเห็นได้ว่านับวันคดีอาชญากรรมยิ่งทวีความรุนแรง และเพิ่มจำนวนมากขึ้น ซึ่งในส่วนของ การดำเนินการจับกุมหรือติดตามตัวผู้ต้องหาว่ากระทำความผิดมาดำเนินคดีตามกฎหมายนั้น เป็นภารกิจที่สำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีบทบาทในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคม การให้บริการแก่ประชาชน และยังเป็นองค์กรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความมั่นคงของชาติบ้านเมือง และความมีเสถียรภาพของรัฐบาล ดังนั้น บทบาทและหน้าที่ของตำรวจจึงถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการยุติธรรม และการให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสำคัญยิ่งต่อสังคม ทั้งยังต้องทำงานเกี่ยวข้องกับประชาชนทุกระดับชั้น ทุกสาขาอาชีพ และตลอดเวลาเพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจมีหน้าที่ต้องปฏิบัติภารกิจบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนโดยทั่วถึง ถ้าหากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ประชาชนเกิดความผ่อนคลายเพราะรู้สึกถึงความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งกิจการของตำรวจไทยได้มีการกำหนดรูปแบบของภารกิจ ตลอดถึงอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและบทบาทของตำรวจไว้หลายประการ เช่น ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ที่กำหนดให้ตำรวจไทยมีอำนาจหน้าที่ 4 ประการ คือ 1. รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน 2. รักษาการตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดทางอาญา 3. บำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน 4. ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ (กรมตำรวจ.2528:23) ซึ่งตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2552 นั้นได้มีการกำหนดโครงสร้าง

ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้สอดคล้องกับแนวนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน ที่เน้นการปฏิรูประบบการบริหารงานราชการ โดยกำหนดให้มีขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และ พระราชบัญญัติตำรวจ พ.ศ.2547 มีเจตนารมณ์ในการกระจายอำนาจการบริหารงานราชการจากส่วนกลางไปสู่ ตำรวจภูธรจังหวัด (ราชการบริหารส่วนภูมิภาค) และราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถรองรับกับสภาพปัญหาและสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน รวมถึงการรักษาสภาพสังคมเรียบร้อยในสังคม ตลอดจนสามารถป้องกันปราบปรามอาชญากรรม อำนาจความยุติธรรม และให้บริการในหน้าที่ตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้มีอำนาจจัดตั้งหน่วยงานในสายการบังคับบัญชาขึ้นได้เท่าที่จำเป็น และให้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานนั้นๆ ให้ชัดเจน ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนทางภารกิจและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และระหว่างส่วนราชการบริหารในระดับกระทรวง ทบวง กรม อื่นๆ และในขณะเดียวกันต้องสามารถประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร บูรณาการทรัพยากรทางการบริหาร และการปฏิบัติงาน ร่วมกันได้อย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สถานีตำรวจซึ่งเป็นหน่วยงานระดับที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความคล่องตัว สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างรวดเร็ว เบ็ดเสร็จ โปร่งใสและเป็นธรรม ปรับลดบทบาทของหน่วยงานอำนาจการในส่วนกลางให้มีหน้าที่ในการประสานและบูรณาการ ทรัพยากรทางการบริหารและการทำงาน รวมทั้งสร้างมาตรฐานการทำงานของหน่วยต่างๆ ควบคู่กับการสร้าง ฝ่ายอำนาจการของกองบัญชาการต่างๆ หรือหน่วยปฏิบัติ ให้เข้มแข็งและเป็นฝ่ายอำนาจการที่แท้จริง ต้องไม่ก่อให้เกิดภาระงบประมาณด้านบุคลากรและสถานที่ ตลอดจนวัสดุครุภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่เกินความจำเป็น โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้การปรับเกลี้ยตำแหน่ง อัตรา และกำลังพลที่มีอยู่ไปปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะงานและความจำเป็นที่เน้นความเป็นมืออาชีพ และการทำงานแบบกลุ่ม ตำแหน่งที่มีบุคลากรน้อย แต่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ทั้งนี้ ข้าราชการตำรวจในแต่ละสายงานต้องเพียรพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ และความเป็นมืออาชีพของแต่ละบุคคล เพื่อก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพของตนได้อย่างมั่นคงและมีศักดิ์ศรี

กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นหน่วยงานราชการระดับกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์ วางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำและเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติตามกรอบอำนาจหน้าที่และภารกิจของกองบัญชาการตำรวจนครบาล การถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ รวมทั้ง

บูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือหน่วยงานอื่นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และการให้ความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญ และประชาชน ตลอดจนการให้บริการช่วยเหลือประชาชน การปฏิบัติหน้าที่ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ประมวลกฎหมายอาญา และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมและให้การสนับสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อย และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตามความเหมาะสม และความต้องการของแต่ละพื้นที่ และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย และมีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบตลอดทั่วทั้งอาณาเขตของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีพื้นที่ทั้งสิ้น 1,562.2 ตารางกิโลเมตร โดยมีประชากรอยู่อาศัยประมาณ 11 ล้านคน และมีข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้งสิ้น 21,831 นาย เมื่อเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการตำรวจต่อประชากร พบว่า ข้าราชการตำรวจ 1 นาย จะต้องดูแลประชากรในพื้นที่ 503 คน (กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2553 : ออนไลน์)

กองบัญชาการตำรวจนครบาลได้จัดโครงสร้างในการบริหารงานโดยแบ่งออกเป็นกองบังคับการต่างๆ ซึ่งจำแนกตามพื้นที่ที่รับผิดชอบ และในส่วนของลักษณะงานนั้นได้แบ่งลักษณะงานออกเป็นงานสอบสวน งานสืบสวน งานป้องกันปราบปราม งานจราจร งานธุรการและอำนวยการ ตามลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไป เพื่อประโยชน์ในการแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น งานสืบสวนเป็นงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่พิเศษแตกต่างกันไปจากงานด้านอื่นๆ ของตำรวจ และการสืบสวน ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่ของตำรวจซึ่งการสืบสวน ซึ่งตามความในมาตรา 2 (10) แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ได้กำหนดคำนิยามไว้ว่า “สืบสวน” หมายถึง การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน ซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและเพื่อจะทราบรายละเอียดแห่งความผิด

งานสืบสวนนั้นเป็นงานที่ความจำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษหลายประการ เริ่มต้นด้วยการมีความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียนและข้อบังคับอันเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวน ตลอดจนต้องมีคุณสมบัติของบุคคลหลายประเภทรวมอยู่ในตัว เช่น การมีไหวพริบ การรู้หลักจิตวิทยา และความสามารถรอบตัว สามารถคบหาสมาคมกับบุคคลหลายชั้นทั้งสูงและต่ำ ปฏิบัติทางและคำพูดให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ มีความกล้าหาญ อดทน มีไหวพริบ ปฏิภาณ ช่างสังเกต มีความจำดี และมีความละเอียดถี่ถ้วน ประกอบกับต้องมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน มียุทธวิธีที่มีประสิทธิภาพเหนือกว่าผู้กระทำผิด การปฏิบัติงานจึงประสบความสำเร็จ ซึ่งในการปฏิบัติงานสืบสวน

ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องมีปัจจัยหลายด้านมาประกอบกัน จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในหน้าที่สืบสวนนั้น พบว่า การที่จะทำงานสืบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นเกี่ยวข้องกับความสามารถเฉพาะตัวของข้าราชการตำรวจ ที่ต้องมีความสามารถในการซักถามพุดคุยกับประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ที่เกิดเหตุเพื่อการแสวงหาข้อมูลข้อเท็จจริงต่างๆ และรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อหารายละเอียดเกี่ยวกับความผิดที่เกิดขึ้น รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ความเครียดที่เกิดจากสภาพการทำงานที่เกิดจากการเร่งรัดในการสืบเสาะแสวงหาข้อเท็จจริงของความผิดที่เกิดขึ้น ซึ่งความเครียดเป็นระบบเตือนภัยของร่างกายให้เตรียมพร้อมที่กระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การมีความเครียดน้อยเกินไปและมากเกินไปไม่เป็นผลดีต่อสุขภาพ ส่วนใหญ่มีความเข้าใจว่าความเครียดเป็นสิ่งที่ไม่ดี และก่อให้เกิดผลต่อเสียร่างกาย ไม่ว่าจะเป็นอาการปวดศีรษะ ปวดกล้ามเนื้อ หัวใจเต้นเร็ว แน่นท้อง มือเท้าเย็น แต่ความเครียดนั้นมีส่วนดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานสืบสวน เช่น ความเครียดสามารถก่อให้เกิดความตื่นตัว และความท้าทายในการสืบเสาะเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงในความผิดที่เกิดขึ้น ดังนั้นหากได้มีการศึกษาวิจัยปัจจัยด้านจิตสังคมและความเครียดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจแล้ว ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยย่อมเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจในฝ่ายสืบสวนในการปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล เนื่องจากกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีหน่วยงานในสังกัด คือ กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบทั่วทั้งกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเมืองหลวง และศูนย์กลางของการพัฒนาประเทศที่สำคัญที่สุด และมีสถิติการเกิดอาชญากรรมที่ค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับกองบัญชาการหน่วยอื่นๆ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังจะเห็นได้จาก ข้อมูลสถิติคดีอาญา ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติข้างต้น

ดังนั้นการทำงานสืบสวนที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อการป้องกันและปราบปรามการเกิดอาชญากรรมในพื้นที่ทั่วกรุงเทพมหานครที่นับวันยังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และทวีความรุนแรงขึ้นเป็นลำดับ และผลการศึกษาวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนได้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ และได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นจริง อันเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนานุเคราะห์และหน่วยงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป และยังส่งผลดีต่อการบริหารงาน ยุติธรรมและสภาพสังคมโดยรวมอีกด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสถานการณ์ และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
2. เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลด้วยตัวแปรลักษณะทางสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการศึกษาวิจัยสามารถรวบรวมเป็นความรู้ด้านสาเหตุของพฤติกรรมทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ซึ่งจะเป็นแนวทางแก่ผู้ที่สนใจในการพัฒนาพฤติกรรมทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ โดยส่งเสริมและพัฒนาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผลการศึกษาวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนต่อไปในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2545: 133) เพื่อเป็นกรอบในการประมวลเอกสาร และกำหนดตัวแปรเชิงเหตุที่จะอธิบายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวแปรเชิงเหตุที่นำมาศึกษาประกอบด้วย 1) ลักษณะสถานการณ์ ประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 2) จิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และอิทธิบาทสี่ และ 3) จิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และความเครียดจากสภาพการทำงาน

ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานฝ่ายสืบสวน ระดับสัญญาบัตร เนื่องจากเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานสืบสวนโดยตรง โดยมีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรี ถึงพันตำรวจโท สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีรายชื่อในทะเบียนกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ปีงบประมาณ 2554 – 2555 (ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2554 ถึง เมษายน 2555) จำนวน 302 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ตุลาคม 2554)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ลักษณะสถานการณ์ ประกอบด้วย

1.1.1 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน

1.1.2 การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

1.2 จิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.2.2 ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

1.2.3 อิทธิบาทสี่

1.3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย

1.3.1 เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.2 ความเครียดจากสภาพการทำงาน

1.4 กลุ่มตัวแปรลักษณะชีวสังคม ประกอบด้วย

1.4.1 ระดับการศึกษา

1.4.2 ชั้นยศ

1.4.3 อายุราชการ

1.4.4 ประสบการณ์การทำงานสืบทอด

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย
ด้านย่อย 3 ด้าน ได้แก่

2.1 การซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2.2 การตั้งประเด็นในการสืบทอด

2.3 การวางแผนการสืบทอด

นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานฝ่ายสืบสวนระดับปฏิบัติการ ตั้งแต่ยศร้อยตำรวจตรี ถึง พันตำรวจโท สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กองบัญชาการตำรวจนครบาล หมายถึง หน่วยงานราชการระดับกองบัญชาการ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบทั่วทั้งอาณาเขตของกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยด้านจิตสังคม และความเครียดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการ ตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยได้แบ่งการประมวลเอกสารออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการประมวลเอกสารเพื่อกำหนดความหมายและวิธีวัดพฤติกรรมการทำงานสืบสวน อย่างมีประสิทธิภาพ และส่วนที่สอง เป็นการประมวลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงเหตุกับพฤติกรรม การทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ลักษณะสถานการณ์ กับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) จิตลักษณะเดิม กับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ 3) จิตลักษณะตามสถานการณ์ กับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) ลักษณะชีวสังคม กับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนแรก ในส่วนนี้เป็นการประมวลเอกสารเพื่อกำหนดความหมายและวิธีวัดกับพฤติกรรม การทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยแบ่งการทบทวนเอกสารออกเป็น พฤติกรรม การทำงานสืบสวน ประสิทธิภาพการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

พฤติกรรมการทำงาน

ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

จากการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานในประเทศไทยจำนวนหนึ่ง พบว่า มีผู้ที่ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้หลายความหมายด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น อำนวนัยพันธ์ นิลน้อย (2539: 47-48) อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544: 34) และ ธนอมศักดิ์ โสภา (2545: 5) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมการทำงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับ กระบวนการทำงานและผลงาน ตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้รับประโยชน์หรือโทษจากผลงานนั้น และ พรพรรณ อุ่นจันทร์ (2543: 7) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า หมายถึง ลักษณะ การทำงานในหน้าที่ซึ่งรวมถึงการกระทำที่แสดงออกในเรื่องที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ การทำงาน กระบวนการทำงาน ทักษะในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายของ องค์การ ประกอบด้วย การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่ง ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม

ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับลักษณะพฤติกรรมของพนักงานขณะปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ซึ่งให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมากน้อยเพียงไร ได้แก่ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การลาออกหรือการโยกย้ายงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

จากความหมายพฤติกรรมการทำงานที่กล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมทำงาน หมายถึง กริยาที่แสดงออก การกระทำ การปฏิบัติหรือกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลในหน่วยงานได้กระทำตามที่ได้รับมอบหมาย หรือเป็นกิจกรรมที่ตนตั้งใจจะทำ โดยใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด เพื่อให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร ตลอดจนการที่บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรและการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กร

การวัดพฤติกรรมการทำงาน

การวัดพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจเช่น อำนวยพันธ์ นิลน้อย (2539) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานของตำรวจสายตรวจ โดยการวิเคราะห์งานป้องกันปราบปรามตามที่กรมตำรวจกำหนดและสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสายตรวจ (Focus Group) จำนวน 23 ข้อ นำมาใช้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น จำนวน 76 คน และเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 43 คน มีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ .86 และถนอมศักดิ์ โสภา (2545) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานด้านป้องกันปราบปราม ซึ่งได้นำแบบวัดของนีออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2544) มาปรับปรุงแก้ไข มีลักษณะเป็นประโยคบอกเล่าเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจป้องกันปราบปราม แบ่งเป็นมิตินงาน 3 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมการใช้กฎหมายกับประชาชน 2) พฤติกรรมการให้บริการและระงับภัยต่อประชาชน 3) พฤติกรรมการแสดงออกเพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่และยอมรับในบทบาทหน้าที่ จำนวน 15 ข้อ นำมาใช้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ปีงบประมาณ 2544 จำนวน 400 คน ค่าถามแต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .91 ต่อมาอิสริยา สดมณี (2546) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว ซึ่งได้สร้างขึ้นจากนโยบายการปฏิบัติงานของตำรวจท่องเที่ยว มีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close - Ended Response Question) แบบ Likert scale จำนวน 18 ข้อ นำมาใช้กับตำรวจท่องเที่ยวจำนวน 301 คน มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .83 และพิทยา สุทธิธรรม (2547) ที่ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ในด้านการเข้าถึงประชาชนและการสร้างศรัทธา การให้ความรู้แก่ประชาชนแนะนำวิธีการปฏิบัติ และการเสริมสร้างความร่วมมือ

และป้องกันตนเองของประชาชน เป็นตัวกำหนด ซึ่งเป็นวิธีการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนเพื่อให้ประชาชนรักและศรัทธา พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือกับกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการทำงานทุก ๆ ด้าน มาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ สังกัดในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 (บก.น.7) กองบังคับการตำรวจนครบาล 8 (บก.น.8) และกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 (บก.น.9) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เขตธนบุรี จำนวน 224 คน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 6 ระดับ จำนวน 12 ข้อ วัดระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยคะแนนตั้งแต่ 12-72 คะแนน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ .93 และตรอง ศิริวรรณ (2550) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 15 ข้อ มาใช้กับข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยะลา จำนวน 1,879 คน แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “จริงมากที่สุด” ถึง “ไม่จริง” มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87

ประสิทธิภาพการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

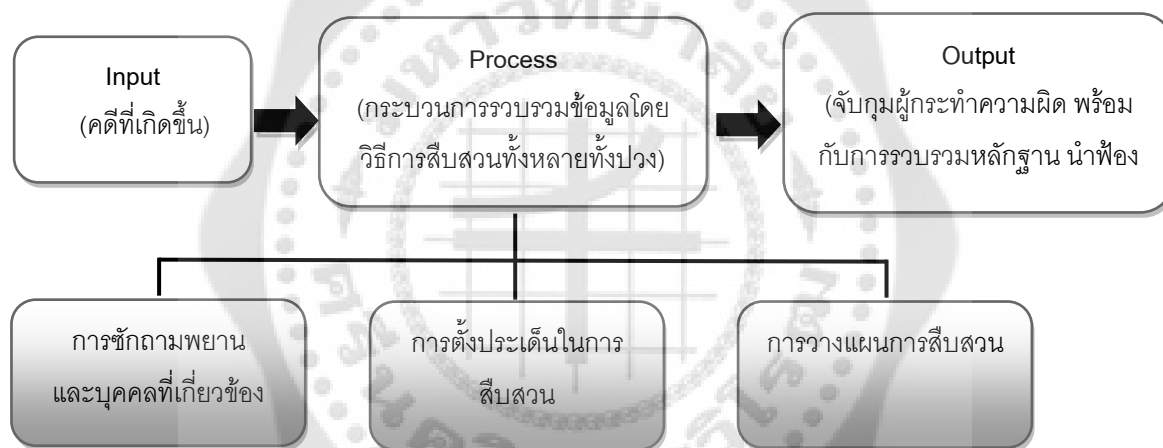
ประสิทธิภาพ (efficiency) นี้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ เช่น ไชมอน (Simon. 1960: 180-181) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) แต่ถ้าเป็นระบบราชการต้องนำเอาความพึงพอใจของประชาชนผู้นำมาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย ส่วนธงชัย สันติวงษ์ (2520: 198) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมทางด้านบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ส่วนชูปกาญจน์ปกรณ (2520: 40) ได้ให้ความหมายคำว่าประสิทธิภาพว่า เป็นแนวความคิด หรือความมุ่งหวังในการบริหารในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งจะให้การบริหารงานได้ผลสูงสุดคุ้มกับเงินภาษีอากรที่จ่ายไปเพื่อการบริหารประเทศ และก่อให้เกิดความพึงพอใจกับประชาชน ในขณะที่วินดา ลิ้มจิตสมบุญ (2536: 48) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Peterson & Plowman ซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญของประสิทธิภาพ 5 ประการ คือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ 2) ปริมาณงาน (Quantity) ของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณของงาน รวมทั้งจะต้องเป็นไปตามกำหนดและสถานการณ์ด้วย 4) วิธีการ (Method) ในการดำเนินงาน

จะต้องอยู่ในลักษณะที่ต้องการ 5) ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุด และดิน ปรัชญาฤทธิ์ และไกรยุทธ ชีรตยานันท์ (2537: 12) ได้แบ่งความหมายของประสิทธิภาพไว้ 3 ประเภท คือ 1) ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย (Input Cost or Allocative Efficiency) หมายถึง การใช้ต้นทุนน้อยกว่าผลลัพธ์ หรือการใช้ต้นทุนอย่างคุ้มค่า หรือการทำให้มากขึ้นโดยมีการสูญเสียน้อยลง 2) ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการการบริหาร (Process Efficiency) หมายถึง การทำงานด้วยวิธีการหรือเทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม หรือทำงานด้วยความรวดเร็ว หรือการทำงานที่ถูกต้องตามระบบระเบียบและขั้นตอนของทางราชการ และ 3) ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Output Efficiency) หมายถึง การทำงานที่มีผลกำไร หรือทำงานให้ทันเวลา หรือการทำงานอย่างมีคุณภาพ หรือการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล ซึ่งสอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก โดว์นีย์ (2544) ที่ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในระบบราชการว่ามีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา เช่น 1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรทั้ง คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดความสูญเสียให้น้อยที่สุด 2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการ (Process) ได้แก่ การทำงานที่ ถูกต้องได้ มาตรฐานรวดเร็ว และใช้เทคนิค ที่สะดวกกว่าเดิม และ 3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิด ประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีกับการทำงาน และบริการเป็นที่น่าพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ เช่นเดียวกับ จำลักษ์ณ์ ขุนพลแก้ว และคนอื่นๆ (2548: 148) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างคุ้มค่า โดยไม่ให้เกิดความสูญเสียเปล่าหรือสูญเสีย ทรัพยากรต่างๆ ก็คือปัจจัยที่ใช้ในการผลิต ซึ่งได้แก่ แรงงาน เครื่องจักร วัตถุดิบ เวลา ฯลฯ

ดังนั้นประสิทธิภาพของการทำงาน จึงเป็นกิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานพยายามกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าบุคลากรของตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากหรือน้อย และจากความหมายและแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวไปแล้วสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลที่ทำด้วยความพยายาม ความพร้อม ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้วยความรวดเร็ว มีคุณภาพ สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวัดประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลว่าสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของงานที่กำหนดไว้ โดยเมื่อมีคดีเกิดขึ้น ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานสืบสวน คือ การจับกุมผู้กระทำผิดมาดำเนินคดี พร้อมกับการรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดนั้น ๆ ด้วยการใช้ความพยายาม รวดเร็ว มีคุณภาพ และสามารถใช้ทรัพยากรได้

อย่างคุ้มค่า ซึ่งได้แบ่งพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) การซักถามพยานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การหาข้อเท็จจริง การบันทึกปากคำ เพื่อเป็นหลักฐาน โดยเป็นการสอบถามเพื่อหารายละเอียดแห่งความผิดที่เกี่ยวข้องกับคดี 2) การตั้งประเด็นในการสืบสวน โดยการอาศัยพยานหลักฐานที่รวบรวมได้ จากการตรวจพิสูจน์หรือการสืบเสาะ และตั้งประเด็นออกเป็นหลาย ๆ ประเด็น แล้วนำมาวิเคราะห์และพิสูจน์ถึงความเป็นไปได้ของแต่ละประเด็นว่ากรณีใดที่มีความน่าเชื่อถือมากกว่า เพื่อหาข้อเท็จจริงแห่งความผิด และช่วยให้การสืบสวนแคบลง และเข้าสู่เป้าหมายมากที่สุด และ 3) การวางแผนการสืบสวน ได้แก่ กระบวนการที่ข้าราชการตำรวจสืบสวนได้กำหนดทางเลือกเพื่อดำเนินการสืบสวน พร้อมกับการรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดนั้น ๆ เพื่อพิสูจน์ความผิดและจับกุมผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดี หากนำการทำงานสืบสวนมาเขียนอธิบายก็สามารถจะเขียนเป็นระบบของการทำงานสืบสวนได้ดังนี้



การวัดประสิทธิภาพการทำงาน

การวัดประสิทธิภาพการทำงาน สังวร ลิ้มรส (2549) ได้สร้างแบบสอบถามปัจจัยในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน กองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1 โดยที่ประสิทธิภาพในการทำงานของสายสืบ หมายถึง ความเพียงพอของงบประมาณในการหาข่าว ความเหมาะสมของอัตรากำลังสายสืบ ความตั้งใจในการทำงานของสายสืบ ความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานของสายสืบ ความน่าเชื่อถือของข้อมูลในการทำงานของสายสืบ และความสามารถในการทำงานของสายสืบ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 อันดับ ตั้งแต่ “สำเร็จมากที่สุด” จนถึง “สำเร็จน้อยที่สุด” นำมาใช้กับข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1 จำนวน 78 คน มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .0.95 ต่อมา ทรุ ธาวรสันต์ (2550) ได้สร้างแบบวัดประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจ

คอมมานโด โดยเนื้อหาว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจคอมมานโด โดยการปฏิบัติงานให้ตรงกับอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ตามกฎหมายในพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 ได้อย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ละเอียดยรอบคอบ โดยสามารถปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่คับขัน สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายทันกับเวลาในสถานการณ์ที่บีบบังคับให้รับปฏิบัติ ผลงานมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ละเอียดรอบคอบ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและสามารถในการปฏิบัติงานได้คุ้มกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งเป็นแบบวัดที่มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 12 ข้อ นำมาใช้กับตำรวจคอมมานโด จำนวน 340 นาย เมื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .52-.69 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .75

พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

การที่มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุขได้นั้น จะต้องมีความร่วมมือหรือกติกาที่คนในสังคมยอมรับ เพื่อใช้ในการกำหนดกฎเกณฑ์ทางสังคมให้ยึดถือปฏิบัติโดยทั่วกัน เพื่อมิให้ผู้ใดผู้หนึ่งละเมิด หรือหากละเมิด ก็เป็นภาระหน้าที่ของตำรวจที่จะต้องดำเนินการไปตามอำนาจหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานของตำรวจนั้น จึงต้องเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนตลอดเวลา งานที่สำคัญและถือว่าเป็นหน้าที่ของตำรวจตามกฎหมายก็คือ งานในด้านการอำนวยความยุติธรรม การสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา เพราะนอกจากจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายประการ หรืออาจกล่าวได้เกือบทุกฉบับแล้ว ยังเกี่ยวข้องและอาจมีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนเป็นอย่างมากด้วยการควบคุมอาชญากรรมนั้นอยู่ภายในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ตำรวจ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์ ซึ่งนับว่ามีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะตำรวจ เป็นกระบวนการยุติธรรมเบื้องต้น ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อนำขึ้นสู่กระบวนการยุติธรรมในขั้นต่อไป ผู้กระทำผิดจะได้รับการลงโทษเป็นการตอบแทนแก่การกระทำหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของตำรวจในการจับกุมการสืบสวนสอบสวนและการรวบรวมพยานหลักฐานเป็นสำคัญ วิธีการสืบสวนที่ดีต่าง ๆ นั้นที่พนักงานสืบสวนจะนำมาใช้ในแต่ละคดี และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การที่จะให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับพนักงานสืบสวนเองว่าจะเลือกใช้วิธีแบบไหน ถึงจะเหมาะสมกับคดีและสามารถหาตัวผู้กระทำความผิดได้รวดเร็ว การนำเอาวิธีการสืบสวนต่าง ๆ รวมถึงคุณสมบัติของพนักงานสืบสวนมาใช้ในการสืบสวนคดี ย่อมเกิดผลดีกับการปฏิบัติงาน กับตัวเจ้าพนักงาน องค์กร เพราะจะทำให้การทำงาน ได้ผลและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนำเอาวิธีการสืบสวนและคุณสมบัติของพนักงานสืบสวนที่ใช้ในการปฏิบัติงานมาแล้ว ที่ได้ผลและ

มีประสิทธิภาพในแต่ละคดีนั้น เราสามารถนำมาเป็นแบบอย่างและนำมาประยุกต์ใช้กับคดีที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่า งานสืบสวนนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานพิเศษแตกต่างกันไป จากงานด้านอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นงานที่ต้องใช้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติที่มีคุณสมบัติพิเศษหลายประการ เริ่มต้นด้วยการรู้กฎหมาย รู้ระเบียบและข้อบังคับอันเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวน ตลอดจนต้องมีคุณสมบัติของบุคคลหลายประเภท รวมอยู่ในตัว สามารถคบหาสมาคมกับบุคคลหลายชั้น ทั้งสูงและต่ำ ปฏิบัติทางทำทางและคำพูดให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ มีความกล้าหาญ อดทน มีไหวพริบ ปฏิภาณ และมีความสังเกต จดจำดีและละเอียดถี่ถ้วน ประกอบกับจะต้องมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน มียุทธวิธีที่มีประสิทธิภาพเหนือกว่าผู้กระทำผิด การปฏิบัติงานจึงจะประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลือกสรรจากผู้บังคับบัญชาแล้วว่า มีประสบการณ์ มีความรู้ ความสามารถ มีปฏิภาณไหวพริบดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความอดทน เสียสละ และต้องสัมผัสกับปัจจัยในด้านต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุมผู้กระทำผิด ซึ่งในการปฏิบัติงานสืบสวนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องมีปัจจัยหลายด้านมาประกอบกัน

ด้วยเหตุนี้เมื่อคดีเกิดเพิ่มมากขึ้นและแตกต่างกันออกไปทำให้การสืบสวนของเจ้าหน้าที่ต้องใช้วิธีการสืบสวนที่เหมาะสมและถูกต้องรวดเร็วที่สามารถนำไปสู่การจับกุมผู้กระทำผิดได้ เพื่อนำวิธีการสืบสวน มาใช้เป็นแนวทางในการสืบสวน และหาตัวผู้กระทำผิดมาดำเนินคดีให้ได้

พฤติกกรรมการทำงานของตำรวจทั่วไปนั้น พิตยา สุทธิธรรม (2547: 69) ได้ให้ความหมายของพฤติกกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ไว้ว่า หมายถึง การเข้าถึงประชาชนและการสร้างศรัทธา การให้ความรู้แก่ประชาชนแนะนำวิธีการปฏิบัติ และการเสริมสร้างความร่วมมือและป้องกันตนเองของประชาชน เป็นตัวกำหนด ซึ่งเป็นวิธีการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนเพื่อให้ประชาชนรักและศรัทธา พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือกับกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการทำงานทุกๆ ด้าน ในขณะที่ นีออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546: 66) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมทำงานทั่วไป หมายถึง พฤติกรรมการทำงานตามหน้าที่หลักของข้าราชการตำรวจ โดยทั่วไปที่กระทำด้วยความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดต่อสังคมส่วนรวม และพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนางานส่วนพฤติกกรรมการทำงานเฉพาะสายงาน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานเฉพาะตามสายการปฏิบัติงานที่กระทำด้วยความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดต่อสังคมส่วนรวม และพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนางาน และในปีเดียวกัน อิศริยา สดมณี (2546: 51) ได้ให้ความหมายของพฤติกกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านของตำรวจท่องเที่ยว คือ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการให้บริการและช่วยเหลือนักท่องเที่ยวและประชาชน และด้าน

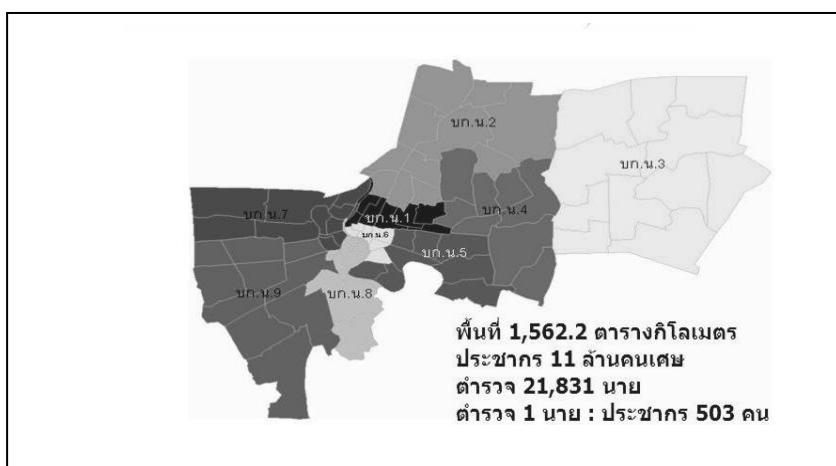
มวชนสัมพันธ์ ซึ่งเน้นที่ด้านการให้บริการและช่วยเหลือประชาชน ซึ่งด้านความปลอดภัย หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมและการปราบปรามอาชญากรรม เช่น การประสานงานกับหน่วยงานอื่น การกวาดล้างอาชญากรรม การปราบปรามการประทุษร้ายต่อทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว ด้านการให้บริการและช่วยเหลือนักท่องเที่ยว หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวเกี่ยวกับการให้บริการและช่วยเหลือประชาชนและนักท่องเที่ยวด้วยจิตวิญญาณของนักบริการที่ดี (Service Oriented Mind) อย่างมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี (Hospitality) สุภาพ อ่อนโยน มีน้ำใจ การให้บริการแบบ (One Stop Service) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้านมวชนสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวเกี่ยวกับการอบรมอาสาสมัครช่วยเหลือและป้องกันภัยให้กับนักท่องเที่ยว การสร้างค่านิยมปลูกฝังประชาชนให้ตระหนักถึงการปฏิบัติตนเป็นเจ้าบ้านที่ดี ด้านความมั่นคง หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวเกี่ยวกับการติดตามดูแลนักท่องเที่ยวที่มีพฤติกรรมน่าสงสัย การปฏิบัติตามข้อกำหนดหมายเพื่อให้เกิดความมั่นคงภายในประเทศ

การทำงานของตำรวจสืบสวนนั้นจะมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน ซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและเพื่อจะทราบรายละเอียดแห่งความผิด ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(10) และในส่วนการทำงานของตำรวจสืบสวนที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลนั้นจะมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา และการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา การเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวน รายงานข้อมูลสืบสวนต่อผู้บังคับบัญชา การสืบสวนหาข่าวและรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง หลักฐาน รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานกับงานอื่นในสถานีตำรวจหรือหน่วยงานอื่น เพื่อประโยชน์ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน อันได้แก่ การป้องกันเหตุร้าย เหตุรุนแรง การกระทำความผิดต่าง ๆ ทั้งจากแหล่งข่าวทั่วไปและแหล่งข่าวที่จัดตั้งขึ้น การสืบสวนหาข้อเท็จจริง และหลักฐานเพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นแล้ว การสืบสวนภายหลังการรู้ตัวผู้กระทำความผิดทั้งที่เป็นคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจ และกรณีจับกุมคนร้ายตามหมายจับของสถานีตำรวจอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อรู้แหล่งและรายละเอียดเพื่อให้มีการจับกุม การดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสวน โดยสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในพื้นที่อย่างใกล้ชิดเพื่อประโยชน์ในการหาข่าว การปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ และนำเสนอเท็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ การปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับงานป้องกันปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ การปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกัน

ปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม การปฏิบัติการจับกุม เมื่อพบการกระทำความผิด หรือได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งเมื่อได้รับคำสั่งไม่ว่าจะเป็นโดยฉับพลันทันที หรือตามแผนที่ผู้บังคับชื่ักษากำหนดให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดในการเข้าระงับ ปราบปราม จับกุม สกัดจับ ก็ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง ซึ่งงานที่ปฏิบัตินั้นให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับว่าด้วยเรื่องนั้น ๆ หรือตามกัผู้บังคับบัญชามอบหมาย และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกังานสืบสวน และตามกัผู้บังคับบัญชามอบหมาย

กองบัญชาการตำรวจนครบาล

กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นหน่วยงานราชการระดับกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์ วางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติตามกรอบอำนาจหน้าที่และภารกิจของกองบัญชาการตำรวจนครบาล การถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ รวมทั้งบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือหน่วยงานอื่นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และการให้ความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญ และประชาชน ตลอดจนการให้บริการช่วยเหลือประชาชน การปฏิบัติหน้าที่ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ประมวลกฎหมายอาญา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมและให้การสนับสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อย และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนตามความเหมาะสม และความต้องการของแต่ละพื้นที่ และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย และมีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบตลอดทั่วทั้งอาณาเขตของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีพื้นที่ทั้งสิ้น 1,562.2 ตารางกิโลเมตร โดยมีประชากรอยู่อาศัยประมาณ 11 ล้านคน และมีข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้งสิ้น 21,831 นาย เมื่อเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการตำรวจต่อประชากร พบว่า ข้าราชการตำรวจ 1 นาย จะต้องดูแลประชากรในพื้นที่ 503 คน



ภาพประกอบ 1 เขตพื้นที่รับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

โครงสร้างของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดโครงสร้างในการบริหารงานในกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยแบ่งออกเป็นกองบังคับการต่าง ๆ ซึ่งจำแนกตามพื้นที่ที่รับผิดชอบ และได้กำหนดหน้าที่การทำงานของข้าราชการตำรวจในสถานีดำรวจนครบาล ซึ่งปัจจุบันมีอยู่ทั้งสิ้น 88 สถานี ในแต่ละสถานีจะมีผู้กำกับการทำหน้าที่หัวหน้ารับผิดชอบ โดยแบ่งลักษณะงานออกเป็น 5 สายงาน คือ งานธุรการ และอำนวยการ งานสอบสวน งานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน งานจราจร ลักษณะงานแต่ละสายงานสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

1. **งานธุรการและอำนวยการ** มีหน้าที่ในการจัดระเบียบความเรียบร้อยบนสถานี รวมทั้งงานสถิติข้อมูลต่าง ๆ ของสถานีตำรวจ งานด้านทะเบียน พัสต การขออนุญาต การเงิน ค่าปรับ ค่าธรรมเนียม ตลอดจนงานสารบรรณของสถานีตำรวจ

2. **งานสอบสวน** มีหน้าที่ คือ การสอบสวนและอำนวยการความยุติธรรมในอรรถคดีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งเป็นที่เกี่ยวข้องคดีและไม่เกี่ยวข้องคดี โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดมาตรฐานไว้ว่า พนักงานสอบสวน 1 นาย รับผิดชอบสำนวนการสอบสวนปีละไม่เกิน 70 คดี หากมีคดีต้องรับผิดชอบมากกว่าที่กำหนดไว้นี้แสดงว่าปริมาณงานมากต้องเพิ่มกำลังพนักงานสอบสวน ทั้งนี้คิดการคำนวณปริมาณคดีในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนนี้ได้รวมเวลาการปฏิบัติที่ไม่สามารถวัดได้แน่นอนไว้ด้วย

2. กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ประกอบไปด้วย กองกำกับการอำนวยการ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กลุ่มงานสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางซื่อ สุทธิสาร พหลโยธิน เตาปูน ประชาชื่น คันนายาว โคกคราม บางเขน สายไหม ทั้งสองห้อง และดอนเมือง

3. กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ประกอบไปด้วย กองกำกับการอำนวยการ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กลุ่มงานสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลจรัลน้อย หนองแขวง นิมิตรใหม่ หนองแขวง ประชาสำราญ มีนบุรี ร่มเกล้า ลาดกระบัง ลำผักชี ลำหิน สุวินทวงศ์ และหนองจอก

4. กองบังคับการตำรวจนครบาล 4 ประกอบไปด้วย กองกำกับการอำนวยการ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กลุ่มงานสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลโชคชัย บางชัน บึงกุ่ม ประเวศ ลาดพร้าว วังทองหลาง หัวหมาก และอุดมสุข

5. กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ประกอบไปด้วย กองกำกับการอำนวยการ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กลุ่มงานสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ทองหล่อ ทุ่งมหาเมฆ พระโขนง บางโพงพาง ลุมพินี บางนา และวัดพระยาไกร

6. กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ประกอบไปด้วย กองกำกับการอำนวยการ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กลุ่มงานสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ บางรัก ปทุมวัน ยานนาวา พลับพลาไชย 1 พลับพลาไชย 2 และสำราญราษฎร์

7. กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ประกอบไปด้วย กองกำกับการอำนวยการ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กลุ่มงานสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด บางยี่ขัน บางขุนนนท์ บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ บางเสาธง ท่าพระ ตลิ่งชัน ธรรมศาลา ศาลาแดง และบวรมงคล

8. กองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ประกอบไปด้วย กองกำกับการอำนวยการ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กลุ่มงานสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ ตลาดพลู อนุสาวรีย์ สำหรับ บุคคโล สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ บางมด ทุ่งครุ ปากคลองสาน และบางคอแหลม

9. กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ประกอบไปด้วย กองกำกับการอำนวยการ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กลุ่มงานสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลท่าข้าม แสมดำ เทียนทะเล บางขุนเทียน บางบอน ภาษีเจริญ หลักสอง เพชรเกษม หนองแขม และหนองค้างพลู

แนวทางการบริหารงานด้านการสืบสวน

งานด้าน “การสืบสวน” ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะทำให้ทราบว่าได้มีการกระทำความผิดจริงหรือไม่ และมีพยานหลักฐานอะไรบ้างที่สามารถนำไปสู่การพิสูจน์การกระทำความผิด และกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้วางแผนในการบริหารงานด้านการสืบสวนให้มีประสิทธิภาพไว้ 6 ประการ คือ

1. หลักการจัดหน่วยงานสืบสวน การบริหารงานสืบสวนถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของงานสืบสวน และเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาระดับตั้งแต่สารวัตร ผู้กำกับ ฯลฯ ขึ้นไป ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้าพนักงานสืบสวนสอบสวนจะต้องเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการอำนวยการงานสืบสวน วางแผนกำหนดตัวบุคคล จัดสรรปัจจัยต่าง ๆ ตลอดจนการควบคุมติดตามผลการสืบสวน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ผู้มีความสามารถเหมาะสม เหตุที่การสืบสวนนั้นต้องอาศัยความสามารถเฉพาะตัวของเจ้าหน้าที่แต่ละคนเป็นหลัก ดังนั้นในฐานะของผู้บังคับบัญชาผู้ที่มีหน้าที่ในการอำนวยการงานสืบสวนหรือจัดหน่วยงานสืบสวน ประการแรก คือ การพิจารณาเลือกสรรเจ้าหน้าที่ผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งนี้โดยไม่จำกัดชั้นยศ ซึ่งมีความสามารถเฉพาะตัวดี มีคุณสมบัติที่ดีในการเป็นเจ้าหน้าที่สืบสวน เป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง มีปฏิภาณไหวพริบดี มีสมรรถภาพทางร่างกายดี มีความสามารถในการสังเกตจดจำ กระตือรือร้น คล่องตัว สามารถใช้ถ้อยคำ ได้ตอบซักถามได้ดี นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้วบุคคลที่เลือกสรรดังกล่าวยังต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความกว้างขวางในทุกวงการ ตลอดจนจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการรักษาความลับ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงเป็นพิเศษอีกด้วย

3. การจัดกำลังพลให้เพียงพอ ในการจัดหน่วยงานเพื่อทำการสืบสวนสอบสวนนั้น มีลักษณะเป็นการปฏิบัติซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ความชำนาญการพิเศษ จึงจำเป็นจะต้องมีการแบ่งสรรกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สืบสวนอย่างละเอียดชัดเจน เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับลักษณะการจัดกำลังคนให้พอดีกับภารกิจปฏิบัติ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องดำเนินการพิจารณาว่าการจัดรูปแบบของหน่วยงานสืบสวนนั้น ๆ ควรมีกำลังคนเท่าใดในการปฏิบัติหน้าที่แต่ละครั้ง เจ้าหน้าที่ผู้ออกปฏิบัติควรจะดำเนินการในลักษณะเดียวหรือออกในลักษณะเป็นคู่ตรวจ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการประสานงานในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ตามความจำเป็น

4. การส่งเสริมสมรรถภาพการปฏิบัติงานสืบสวน นอกเหนือจากการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ผู้ร่วมงาน การจัดกำลังคนให้เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว ส่วนหนึ่งของผู้บังคับบัญชาผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องดำเนินการนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว คือ การส่งเสริมสมรรถภาพการปฏิบัติงานสืบสวนของเจ้าหน้าที่ผู้ได้บังคับบัญชา เช่น การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สืบสวนให้มีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น และพัฒนาแนวปฏิบัติในการสืบสวนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมในด้านขวัญและกำลังใจ การให้สิ่งตอบแทน การให้รางวัล การขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือจากปกติ ก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมสมรรถภาพการปฏิบัติงานหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สืบสวนอีกส่วนหนึ่งด้วย

5. การจัดสรรปัจจัยในการสืบสวน “ทุนทรัพย์” ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการสืบสวน จะทำให้งานสืบสวนสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี นอกจากการจัดสรรแบ่งเรื่องงบประมาณให้แต่ละหน่วยของชุดสืบสวนไปดำเนินการในการหาข่าว การติดตามพยาน ฯลฯ แล้วปัจจัยอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องสรรหาดำเนินการ คือ การจัดเจ้าหน้าที่ชุดช่วยเหลือ การจัดอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ การจัดอุปกรณ์เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพ เครื่องถ่ายเอกสาร โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น ทั้งนี้เพราะในการดำเนินการของชุดสืบสวนนั้น แม้จะมีประสิทธิภาพมากเท่าใดก็ตาม แต่หากขาดซึ่งปัจจัยหรืออุปกรณ์ในการให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแล้ว บางครั้งงานก็ไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

6. ทีมงานสืบสวน การทำงานเป็นชุดหรือทีมงาน คือ การทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เช่น เจ้าหน้าที่คนหนึ่งอาจจะเป็นคนคอยคุ้มกันให้เจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติการ เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นพยาน หรืออาจจะเป็นการปฏิบัติร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่สืบสวนกับเจ้าหน้าที่จากห้องปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์ หรือเจ้าหน้าที่สืบสวนกับเจ้าหน้าที่เทคนิค ซึ่งการทำงานของทีมนสืบสวนนี้ผู้มีส่วนสำคัญมาก ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่จะต้องบริหารงานสืบสวนคดีต่าง ๆ การทำงานด้านสืบสวนที่มีลักษณะเป็นทีมงานจำเป็นต้องยึดหลักการบริหาร แต่การบริหารงานของตำรวจหรือการบริหารงานสืบสวนนี้ เป็นการบริหารงานของทุกระดับตั้งแต่หัวหน้าหน่วยงานจนถึงผู้หมวดหรือจำผู้ควบคุมทีมงาน ก็ถือว่าเป็นผู้บริหารงานด้วย มิใช่หัวหน้าผู้ปฏิบัติอย่างที่เข้าใจกัน เพราะต่างก็มีหน้าที่ในการควบคุมดูแลจัดแบ่งงานและควบคุมการดูแลการทำงานของผู้อื่นด้วย

ประเภทของงานสืบสวน การสืบสวนแบ่งออกเป็น 2 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 การสืบสวนทั่วไป หรือการสืบสวนก่อนเกิดเหตุ คือการสืบสวนรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ในทางที่จะนำมาใช้เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การสืบสวนนี้เจ้าพนักงานตำรวจทุกคนต้องกระทำเป็นประจำเพื่อหาทางระงับหรือหาทางป้องกันมิให้มีเหตุร้ายเกิดขึ้น โดยถือหลักดำเนินการสืบสวน ดังนี้

1. ภูมิประเทศ ต้องรู้จักสภาพพื้นที่ในเขตที่ตนรับผิดชอบ ตลอดจนพื้นที่ใกล้เคียง เส้นทางคมนาคมทั้งทางบก และทางน้ำ เส้นทางสัญจรของประชาชน ทั้งเส้นทางหลักตรอกซอย เส้นทางลัด การเชื่อมต่อกันของเส้นทางต่าง ๆ รวมทั้งพื้นที่หรือเส้นทางที่ล่อแหลมต่อการเกิดอาชญากรรมหรือเหตุร้ายต่าง ๆ โดยให้หมั่นไปตรวจตราและหาทางป้องกันเหตุ

2. สถานที่ ต้องรู้จักอาคารสถานที่สำคัญที่ควรสนใจเป็นพิเศษ เช่น สถานที่พักอาศัยของบุคคลสำคัญ สถานศึกษา โรงงาน โรงมหรสพ โรงแรม สถานบริการ ธนาคาร สถานที่ราชการหรือ

สถานที่อื่นซึ่งล่อแหลมต่อการก่อความไม่สงบว่าอยู่ที่ใด มีทางเข้าออกอย่างไร และใครเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ เป็นต้น โดยให้สถานีตำรวจทุกแห่งทำแผนที่แสดงที่ตั้งอาคารและสถานที่ต่าง ๆ ไว้ประจำสถานี และต้องตรวจตราแก้ไขแผนที่ให้ตรงกับความเป็นจริงเสมอ

3. ประเภทและความประพฤติของบุคคล เจ้าพนักงานตำรวจต้องรู้ว่าประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบผู้ใดประกอบอาชีพใด ผู้ใดเป็นผู้มีอิทธิพล ผู้มีประวัติทางโจรกรรม เป็นช่องโจร รับของโจร ผู้ที่เคยต้องโทษ ผู้เสพสุรา ยาเสพติดเป็นอาชญา ผู้ประพฤติชั่วไม่ประกอบอาชีพและไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง คนเหล่านี้ทุกสถานีตำรวจต้องทำบัญชีไว้โดยทางลับและสืบสวนอย่างใกล้ชิดว่าคนจำพวกนี้ยังประพฤติชั่วหรือกลับตนเป็นคนดีประการใด แก้ไขเพิ่มเติมบัญชีให้ตรงตามความเป็นจริงอยู่เสมอ และควรสืบสวนให้รู้จักบุคคลที่ควรสนใจเป็นพิเศษ เช่น บุคคลสำคัญ ทูตานุทูต สมาชิกวุฒิสภา เป็นต้น นอกจากนี้ควรสืบสวนถึงกิริยาเป็นพริ้วหรือน่าสงสัยของบุคคลอีกด้วย เช่น มั่วสุมประชุมเลี้ยงสุรากัน หรือมีอาวุธเที่ยวเตร่ ไปมาไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง เพื่อเป็นแนวทางการสืบสวนขั้นต่อไปว่าบุคคลเหล่านั้นจะไปกระทำความผิด หรือได้กระทำความผิดในทางอาญาแล้วหลบหนีมาหรือไม่

4. บุคคลหรือสิ่งของที่ควรสงสัย โดยมีเหตุและรายละเอียดตามสมควรเจ้าพนักงานตำรวจต้องสืบสวนและตรวจค้น เช่น คนที่มีอาวุธเปื้อนคราบโลหิต และทำกิริยาซ่อนเร้นเป็นพริ้ว หรือคนที่มีสิ่งของเกินกว่าฐานะซึ่งบุคคลธรรมดาไม่อาจจะมีได้ หรือข้อพิพาทอื่น ๆ ที่น่าสงสัยว่าได้มาโดยไม่สุจริต ต้องพยายามสืบสวนให้ได้ทราบและเก็บไว้เป็นข้อมูล เพื่อดำเนินการตามควรแก่กรณีต่อไป

กรณีที่ 2 การสืบสวนตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือการสืบสวนหลังเกิดเหตุ เป็นการแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด ลักษณะการสืบสวนหลังเกิดเหตุจะเป็นการสืบสวนที่มีการกระทำ ความผิดเกิดขึ้นแล้ว โดยมีวัตถุประสงค์ในการสืบสวน 3 ประการ คือ

1. ในกรณีที่จับตัวผู้กระทำความผิดได้ การสืบสวนในลักษณะนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจ จะต้องสืบสวนหาพยานหลักฐาน ข้อเท็จจริง พยานบุคคล พยานเอกสาร และวัตถุพยานเพื่อที่จะนำมาพิสูจน์ความผิดของผู้ต้องหาในชั้นสอบสวน ตลอดจนในชั้นพิจารณาคดีของศาล เพื่อที่จะสามารถลงโทษผู้กระทำความผิดได้ต่อไป

2. ในกรณีที่รู้ตัวผู้กระทำความผิด แต่ยังจับตัวไม่ได้ การสืบสวนในลักษณะนี้ นอกจากจะเป็นการสืบสวนเพื่อเสาะแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับรายละเอียดแล้ว ยังจะต้องทำการ สืบสวนตัวผู้กระทำความผิดต่อไปอีกด้วย

3. ในกรณีที่ไม่รู้ตัวผู้กระทำความผิด และยังไม่ทราบรายละเอียดแห่งความผิด การสืบสวนในลักษณะนี้จะต้องทำการสืบสวนหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน เพื่อให้ได้รายละเอียดว่าใครเป็นผู้กระทำความผิด กระทำความผิดเมื่อไร ที่ไหน อย่างไร และสาเหตุที่กระทำความผิดนั้น เกิดจากสาเหตุใด

สำหรับการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นการสืบสวนตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือการสืบสวนหลังเกิดเหตุเท่านั้น เนื่องจากการสืบสวนหลังเกิดเหตุเป็นกลไกสำคัญ จึงเปรียบเสมือนกับเข็มทิศที่เราจะใช้เป็นเครื่องมือนำทางไปสู่จุดมุ่งหมาย หากใช้เข็มทิศที่มีคุณภาพต่อการเดินทางไปสู่จุดหมายของเราก็มีโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดคลาดเคลื่อนสูง แต่หากเราใช้เข็มทิศที่มีคุณภาพดีก็เท่ากับโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดย่อมลดน้อยลงไปด้วย เจกเช่นเดียวกันกับการสืบสวน หากผู้ทำหน้าที่สืบสวนปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับพยานหลักฐานทุกประเภท ผลของการสืบสวนที่ได้ก็จะสามารถใช้เป็นแนวทางซึ่งจะนำไปสู่การติดตามตัวผู้กระทำความผิดที่แท้จริงมาดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป

ภารกิจของงานสืบสวน

ภารกิจของงานสืบสวนนั้น พงศ์พัฒน์ ฉายาพันธ์ (2537: 18) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนที่เข้กันอยู่ทั่วไป ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การรับรายงานเรื่องอาชญากรรม การค้นพบข้อสงสัย

ในขั้นตอนนี้ผู้ปฏิบัติงานสืบสวนมีหน้าที่รู้ดไปที่เกิดเหตุ เสาะหาพยานแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อเริ่มต้นสืบหาพยานทั้งก่อนและหลังการเกิดเหตุ พยายามสังเกตและวิเคราะห์ประเด็นที่ค้นพบและน่าสงสัย เพื่อเริ่มต้นปฏิบัติงานสืบสวนในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การตอบรับเริ่มปฏิบัติ

ในขั้นตอนนี้ผู้ปฏิบัติงานสืบสวนเริ่มกระบวนการสืบสวนโดยการจัดทีมงานสืบสวนรวมทั้งการกำหนดบทบาทหน้าที่ในแต่ละบุคคลให้ชัดเจน หลังจากแบ่งงานเรียบร้อยแล้ว ผู้ปฏิบัติงานสืบสวนจะเริ่มปฏิบัติงานด้านการสืบสวนด้วยการเสาะหาเป้าหมายต่างๆที่นี้ผู้ทำการสืบสวนจะต้องปฏิบัติตามระเบียบคำสั่งและเข้าใจถึงขอบเขตของระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งมีการเตรียมการที่ดีทั้งด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อม

ขั้นตอนที่ 3 การหาตัวผู้กระทำความผิดหรือหาทรัพย์สินที่ถูกประทุษร้าย

ในขั้นตอนนี้ผู้ปฏิบัติงานสืบสวนจะทำการเฝ้าติดตามเป้าหมายที่ต้องสงสัย อาจกระทำโดยการสะกดรอย เฝ้าสังเกตบุคคลและสถานที่อันควรสงสัยในคดีที่สำคัญอย่างใกล้ชิด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการกระทำแบบลับและใช้วิทยาการสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานด้วย

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบเมื่อเกิดความสงสัย

ในขั้นตอนนี้เกิดขึ้นหลังจากการรวบรวมข้อมูลข่าวสารและพยานหลักฐานที่เป็นประโยชน์แก่รูปคดี เมื่อพบเห็นข้อที่เป็นน่าสงสัยก็ทำการตรวจสอบและประเมินค่าเพื่อดูความน่าเชื่อถือและการยืนยันจากแหล่งข่าวสาร รวมทั้งการวิเคราะห์และสนธิกรรมข้อมูลข่าวสาร และพยานหลักฐานต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมหลักฐานเพื่อสนับสนุนข้อกล่าวหา ส่งเรื่องให้พนักงานอัยการ รวมทั้งการติดตามผลคดี

ขั้นตอนนี้ผู้ทำการสืบสวนอาจทำการบันทึกการสืบสวน โดยการจดข้อความ เรื่องราวเหตุการณ์ พยานหลักฐานต่าง ๆ อันเป็นพยานหลักฐานที่จะยืนยันหรือค้นคว้าหาข้อมูล ข้อเท็จจริงในคดีอาญาต่อไป ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการสืบสวนอาจได้แก่ วัน เวลา และตำบลที่เกิดเหตุ ข้อหา ข้อมูล หรือพฤติการณ์แห่งการกระทำความผิด พยานหลักฐานทั้งพยานบุคคล วัตถุพยาน และพยานเอกสาร เพื่อให้ปรากฏถึงมูลเหตุซึ่งผู้สืบสวนสามารถได้พยานหลักฐานนั้นมา ตลอดจนเหตุผลแวดล้อมกรณีที่เกี่ยวข้องในเหตุการณ์นั้น ๆ เพื่อทำการจับกุม ขยายความ ธิบของกลาง และสืบสวนถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องต่อไป

หลักเกณฑ์การสืบสวน หลักเกณฑ์การสืบสวนโดยทั่วไป แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ (การุณย์ บัวเฟื่อน. 2535: 37-40)

1. การสังเกต ผู้ที่จะสังเกตได้ดีต้องเป็นผู้ที่ค้นหาเหตุผลโดยไม่มีอคติ วางตนเป็นกลาง การสังเกตเป็นที่มาของการสืบสวนขั้นต่อไป วิธีการสังเกตนั้นควรสนใจในเรื่อง

1.1 ระยะทางที่แน่นอน โดยการวัดมิใช่การคาดคะเน

1.2 รายละเอียดของสถานที่ ต้องบันทึกให้ละเอียด และควรถ่ายรูปหลาย ๆ ด้านเพื่อจะได้เห็นรายละเอียดที่ต้องการ

1.3 ร่องรอยต่าง ๆ ต้องค้นหามันที่เอาไว้ เช่นเศษผ้า เศษผมที่ติดอยู่ตามที่ต่าง ๆ รอยดิน รอยลาก ฯลฯ อย่าคิดว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยที่ไม่มีความสำคัญ

1.4 ความรู้สึกแรกพบ มีผลในทางจิตวิทยาอย่างมากที่คนส่วนมากมักจะเชื่อตามความรู้สึกแรก พบมาก ควรจะมองในแง่อื่น ๆ ด้วย

1.5 ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องควรทราบให้มากที่สุด เพราะในระยะแรกไม่มีทางทราบได้ว่าข้อความตอนใดสำคัญ ตอนใดไม่สำคัญ ฉะนั้นถ้ามีอะไรเกี่ยวข้องกับคดี ต้องสังเกตและบันทึกไว้ก่อน อย่าใช้จำเพราะอาจหลงลืมได้ง่ายโดยเฉพาะเมื่อมีคดีติด ๆ กันหลายเรื่อง

2. การตั้งคำถามเป็นการสอบถามข้อความจากบุคคลอื่น เพราะเราไม่รู้ข้อเท็จจริงเลย การสอบถามจากบุคคลอื่นทำให้เราเข้าใจนั้น นอกจากวัตถุพยานแล้วการมีพยานบุคคลประกอบกับวัตถุพยานจะทำให้สามารถเข้าใจเหตุการณ์ตามที่เกิดขึ้นจริง ๆ ได้หรืออาจรับฟังไม่ได้นั้น มีหลักในการตั้งคำถามอยู่บางประการที่น่าสนใจ คือ

2.1 ไม่มีใครพูดเท็จ 100% หากเราตั้งคำถามดี ๆ ที่ผู้ตอบไม่ได้เตรียมไว้ล่วงหน้า อาจได้คำตอบที่มีลักษณะขัดแย้งกัน และพยานบอกเล่าอาจทำให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคดีมากขึ้น

2.2 ถามมากถามน้อยขึ้นอยู่กับรูปคดี อะไรควรถามก่อนหลัง จะช่วยหว่านล้อมให้ผู้ตอบให้ความจริงภายหลังได้

2.3 การตั้งคำถามที่ถูกขึ้นอยู่กับองค์ประกอบเหล่านี้ คือ 1) ได้ข้อความเกี่ยวกับการกระทำผิดมากน้อยเพียงใด 2) เข้าใจบุคลิกของผู้ตอบมากน้อยเพียงใด 3) ลักษณะของผู้ถาม ถ้าพูดจาข่มขู่อยู่เสมอ จะไม่ได้รับความจริงอะไรเลย และ 4) ถามแล้วควรคาดคะเนว่าเขาพูดจริงแค่ไหน โดยเปรียบเทียบกับข้อเท็จจริงที่ได้สืบสวนมา

2.4 คำให้การบางที่ไม่จริงก็ไม่ได้หมายความว่าพยานโกหก เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอาจรวดเร็วเกินไปที่จะจดจำได้หมด บางทีความตื่นเต้นตกใจยากที่วินิจัยเหตุการณ์ได้ถูกต้องจึงตอบเท่าที่จะนึกได้ จึงอาจตรงกับข้อเท็จจริงบางส่วนซึ่งก็ต้องพิจารณาให้ออกว่าความจริงอยู่ตรงที่ใด

2.5 พยานที่ให้การเท็จอาจใช้ยันกับคำถามก่อน ๆ มาหรือคำถามจากคนอื่น ๆ ซึ่งหากอธิบายไม่ได้ในตอนท้ายก็จะยอมจำนน กลับคำให้การเป็นจริงได้ภายหลัง

3. การหาข่าวจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อที่จะคลี่คลายความจริงออกมา แหล่งข่าวที่ดีที่สุดคือจากประชาชนทั่วไป เมื่อทำให้ประชาชนเลื่อมใสศรัทธาและไว้วางใจก็จะช่วยให้ข่าวที่มีประโยชน์แก่ทางราชการมาก ดังจะเห็นได้จากบางท้องที่ราษฎรไปหาปลัดอำเภอ หรือนายอำเภอ หรือนายตำรวจเพื่อเล่าเหตุการณ์ในท้องที่ที่น่าสนใจให้ฟัง จนบางครั้งสามารถป้องกันอาชญากรรมสำคัญ ๆ ได้สำเร็จ ถ้ายังมีผู้ให้ข่าวเป็นจำนวนมากเท่าใด ยิ่งสามารถสืบสวนคดีใหญ่ได้รวดเร็วเท่านั้น ข่าวบางข่าวบางครั้ง ต้องใช้สายลับเข้าช่วย ซึ่งจะทำให้รู้ต้นลึกหนาบางของคนในวงการคนร้ายมาก ส่วนมากสายลับ ประเภทนี้มักเป็นผู้กระทำผิดอยู่บ้าง แต่มักเป็นความผิด เล็ก ๆ น้อย ๆ มักมาอาศัยเจ้าพนักงานเพื่อ คุ่มครองเข้าทำนอง “เลี้ยงโจรไว้จับโจร” ซึ่งไม่ใช่นโยบายการปกครองที่ดี แต่ในบางคดีก็จำเป็น โดยเฉพาะคดีที่สำคัญ ๆ หาข่าวจากทางอื่น ๆ ไม่ได้ก็เลยต้องพึ่งพาพวกนี้

วิธีการสืบสวน

การสืบสวนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน เพื่อที่จะรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิดดั่งนั้น เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง และหลักฐานดังกล่าว จึงสามารถแบ่งวิธีการสืบสวนออกเป็น 3 วิธีด้วยกัน คือ (สง่า ดวงอำพร. 2531: 6-9)

1. การสืบสวนในลักษณะการเฝ้าตรวจ (Surveillance)

การเฝ้าตรวจ หมายถึง การเฝ้าสังเกตบุคคล สถานที่ และสิ่งของ ด้วยวิธีปกปิด การสืบสวนในลักษณะนี้ มีวัตถุประสงค์ในการสืบสวนดังต่อไปนี้

1.1 เพื่อหาพยานหลักฐานในการใช้ยืนยันผู้ต้องสงสัย

1.2 เพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งอันเป็นแหล่งที่อยู่ของผู้ที่หลบหนีไป

- 1.3 เพื่อให้รู้ตัวผู้ที่มีส่วนสมคบกับผู้ต้องสงสัย
- 1.4 เพื่อป้องกันการกระทำผิดทางอาญา
- 1.5 เพื่อทราบความเคลื่อนไหวของผู้ต้องสงสัย
- 1.6 เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อการออกหมายค้น
- 1.7 เพื่อให้อาชญากรซึ่งรู้ตัวแล้ว เคลื่อนไหวอยู่เรื่อย ๆ

การเฝ้าตรวจ (Surveillance) มีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

ก. การเฝ้าตรวจชนิดเคลื่อนที่ (Moving Surveillance) ได้แก่ การสะกดรอย (Foot Surveillance) และการใช้ยานพาหนะ (Vehicle Surveillance)

ข. การเฝ้าตรวจชนิดประจำที่ (Stationary Surveillance) ได้แก่ การเฝ้าตรวจ เคหะสถาน อาคารพาณิชย์ สถานที่ต่าง ๆ ฯลฯ การเฝ้าตรวจลักษณะนี้อาจทำการขยายวิธีการสืบสวนในรูปแบบการสังเกตการณ์ (Observation Post) ที่สังเกตการณ์ควรจะเป็นที่ช่วยให้เห็นสถานที่ หรือยานพาหนะได้อย่างชัดเจนและควรเป็นที่ ๆ เข้าออกได้โดยไม่มีใครเห็น นอกจากจะใช้สถานที่ เป็นที่สังเกตการณ์แล้วอาจจะใช้รถบรรทุกดัดแปลงให้เป็นที่พักสังเกตการณ์ การใช้รถบรรทุกหรือรถ ดัดแปลงเป็นที่พักสังเกตการณ์ จะทำให้การเฝ้าตรวจได้เข้าไปใกล้สถานที่ที่ต้องสงสัยได้เป็น อย่างดี เจ้าหน้าที่ประจำที่สังเกตการณ์ควรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานดังนี้

- (1) วิทยุรับ-ส่ง ซึ่งสามารถรับส่งระหว่างสำนักงานและที่สังเกตการณ์ได้เป็นอย่างดี
- (2) กล้องส่องทางไกลที่สามารถส่องให้ได้ภาพชัดเจนถึงความเคลื่อนไหวของบุคคลตลอดทั้งดำเนินรูปแบบของบุคคลที่อยู่ในสถานที่ที่ต้องสงสัย
- (3) กล้องถ่ายรูป ควรใช้เลนส์ถ่ายไกล เพื่อบันทึกภาพสถานที่ บุคคลผู้ต้องสงสัย
- (4) เครื่องบันทึกเสียงเพื่อใช้บันทึกข้อความในรายละเอียด อันเป็นสาระสำคัญ ที่เกี่ยวกับการพิสูจน์ตัวบุคคลและสิ่งของ เพื่อเป็นหลักฐาน
- (5) สมุดบันทึก มีไว้เพื่อบันทึกเหตุการณ์ประจำวันที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่

ค. การเฝ้าตรวจชนิดใช้เครื่องอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Surveillance) เป็นวิธีการสืบสวนที่ใช้วิทยาการสมัยใหม่ เช่นใช้เครื่องลอบฟัง เครื่องดักฟัง ซึ่งเป็นเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์สมัยใหม่

2. การสืบสวนในลักษณะสายลับ (Undercover)

การสืบสวนในลักษณะสายลับคือ กรรมวิธีการสืบสวนวิธีหนึ่ง โดยการใช้วิธีปลอมแปลง และอ้างตัวเป็นบุคคลต่าง ๆ เพื่อทำให้บุคคลที่ต้องสงสัยว่าเป็นอาชญากรเกิดความไว้วางใจ ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อทราบว่าคุณภาพหรือคนร้ายมีการวางแผน เพื่อประกอบอาชญากรรมหรือมีการประกอบอาชญากรรมนั้นแล้วหรือไม่

2.2 เพื่อหาพยานหลักฐานพิสูจน์ความผิดของอาชญากรต่อศาล

2.3 เพื่อให้ทราบถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอาชญากรทั้งหมด

2.4 เพื่อค้นหาสิ่งของที่ผิดกฎหมายหรือทรัพย์สินที่ถูกขโมย

2.5 เพื่อกำหนดเวลาที่เหมาะสม สำหรับการเข้าจับกุมถึงสถานที่ที่ตัวการชอบมาพรวนหรือเพื่อเข้าทำการจับกุมตัวการที่สำคัญ

สายลับ หมายถึง บุคคลที่น่าเชื่อถือ หรือเหตุการณ์ ข้อเท็จจริงในคดีมาบอกเล่าแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวน บุคคลที่จะเป็นสายลับอาจแบ่งออกได้ 3 ประเภท คือ

ก. สายลับที่หวังประโยชน์สินจ้างรางวัล

ข. สายลับที่มีความโกรธเคืองกับผู้อื่นมาก่อน

ค. สายลับที่มีความดีต่อทางราชการ

อย่างไรก็ตาม วิธีการสืบสวนในลักษณะสายลับนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนจะต้องใช้ดุลยพินิจในการที่จะเชื่อถือข่าวสารจากสายลับให้เป็นกรณีพิเศษ เนื่องจากบุคคลที่จะเข้ามาเป็นสายลับนั้น จะต้องมีความตั้งใจให้เข้ามาเป็นสายลับ ดังนั้นข่าวสารและข้อความที่ได้มาจากสายลับอาจจะเป็นได้ทั้งจริงและเท็จ จึงสมควรที่เจ้าหน้าที่จะต้องกรองข่าวเสียก่อน

3. การสืบสวนในลักษณะข่าวกรองตำรวจ (Police Intelligence)

การสืบสวนในลักษณะข่าวกรองของตำรวจนั้น เป็นวิธีการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อีกวิธีหนึ่ง ที่ดำเนินการไปเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน จากการผลิตข่าวด้านอาชญากรรม โดยมีกรรมวิธี 5 ประการ คือ

3.1 การรวบรวม (Collection) หมายถึง การรวบรวมข่าวจากแหล่งข่าวต่าง ๆ เช่น จากสถานีตำรวจ ศาล เรือนจำ กรมสรรพากร กรมศุลกากร โรงพยาบาล วิทยุ โทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เป็นต้น

3.2 การประเมินค่า (Evaluation) หมายถึง การนำข่าวสารที่ได้จากแหล่งข่าวต่าง ๆ มาทำการประเมินค่าว่า ข่าวสารที่นำมาประเมินค่านั้น สามารถเชื่อถือได้หรือไม่เพียงใด และความเชื่อถือได้ของข่าวสาร สามารถแบ่งได้ 6 ลักษณะ ดังนี้ คือ เชื่อถือได้เต็มที่ (Completely Reliable) มักเชื่อถือได้ (Usually Reliable) พอเชื่อถือได้ (Fairly Reliable) มักเชื่อถือไม่ได้ (Not Usually Reliable) เชื่อถือไม่ได้เลย (Unreliable) ไม่สามารถกำหนดความเชื่อถือได้ (Reliability can not be Judged) และนอกจากนั้นยังมีการประเมินค่าข่าวสารในลักษณะเกี่ยวกับความแน่นอนของ ข่าวสารด้วยโดยแบ่งออก เป็น 6 ลักษณะ คือ ได้รับการยืนยันจากแหล่งข่าวอื่น (Confirmed by other Sources) น่าจะ

เป็นความจริง (Probably True) อาจจะเป็นความจริง (Possible True) สงสัยว่าจะจริง หรือไม่ (Doubtfully True) ไม่น่าจะเป็นไปได้ (Improbable) ไม่สามารถจะตัดสินความจริงได้ (Truth can not be Fudged)

3.3 การวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง การนำข่าวสารที่ได้ประเมินค่าแล้วมาพิจารณา ในรายละเอียดของข่าวที่เกี่ยวข้อง เพื่อยืนยันเพิ่มเติมหรือแย้งกันในเนื้อหาข่าว

3.4 การสนธิกรรม (Integration) หมายถึง การนำข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้ผ่านกรรมวิธีตามลำดับข้างต้นมาประกอบเพื่อกำหนดภาพของข่าวกรองที่น่าจะเป็นไปได้ การสนธิกรรมจะทำได้สมบูรณ์ขึ้นอยู่กับปริมาณ คุณภาพของข่าวสาร และความสามารถของเจ้าหน้าที่ผลิตข่าวด้วย

3.5 การตีความ (Interpretation) หมายถึง การดำเนินการ 3 ขั้น คือการวิเคราะห์ การสนธิ กรรมและการอนุมาน (การพิจารณาเหตุและผล) เพื่อหาความหมายที่แฝงอยู่รวมทั้งข้อยุติด้วย

ข่าวกรองตำรวจ ถือเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บังคับบัญชาชั้นสูงของหน่วยงานที่จะใช้ข่าวกรองนำมาในการวินิจฉัยสั่งงานได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถลดความผิดพลาดในการสั่งงานพร้อมกับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหาอาชญากรรมต่าง ๆ อีกด้วย

ข่าวกรองตำรวจสามารถแบ่งออกได้ 3 ประเภท คือ

1. ข่าวกรองยุทธวิธี (Strategic Intelligence) เป็นข่าวกรองที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลต่าง ๆ อัน เป็นลักษณะพื้นฐานเบื้องต้นที่แสดงถึงลักษณะของบุคคล ซึ่งเป็นผู้ร่วมและประกอบอาชญากรรม

2. การต่อต้านข่าวกรอง (Counter Intelligence) เป็นการแสวงหาข้อเท็จจริงหรือข่าวที่ เกี่ยวข้องกับการป้องกันสถานที่ รวมทั้งการดำเนินการเพื่อต่อต้าน ล้มล้าง การประกอบอาชญากรรมต่าง ๆ เช่น การจารกรรม การบ่อนทำลาย การก่อวินาศกรรม เป็นต้น

3. ข่าวกรองหลัก (Line Intelligence) เป็นข่าวกรองที่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ ในการวางแผนและปฏิบัติตามแผน

การหาข่าวกรองตำรวจนั้น อาจจะไปหาข่าวด้วยตนเองหรือใช้บุคคลอื่นไปหาก็ได้ โดยมีรูปแบบในการหาข่าวด้วยกันหลายวิธี เช่น (อาชวรงค์ โชติกเสถียร และคนอื่น ๆ. 2546: 46-47)

1. การเฝ้าจุดและสะกดรอย คือ มอบหมายให้บุคคลเข้าทำหน้าที่ติดตามผู้กระทำความผิด หรือผู้สมคบ หรือผู้เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด เพื่อสืบสวนไปถึงบุคคลและข้อเท็จจริงอื่น ๆ เพื่อทราบข้อเท็จจริงโดยแน่ชัด การเฝ้าจุดจะต้องใช้ความอดทนและพากเพียร ต้องอาศัยความชำนาญ มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า

2. วิธีสังเกต คือ การหาข่าวโดยใช้บุคคลเข้าไปเป็นสาย เพื่อล่อลวงให้คนร้ายหรือผู้ต้องสืบสวนเกิดความหลงเชื่อ แสดงตัวหรือเผยวิธีการที่ผู้สืบสวนพึงประสงค์ออกมา เพื่อทำการจับกุม หรือปรากฏหลักฐานในการกระทำผิดนั้น

3. วิธีการเข้าเกลียว คือการหาข่าวโดยวิธีการปลอมตัวในระหว่างเข้าไปติดต่อกับคนร้าย โดยตรงหรือบุคคลที่สงสัยว่าจะเป็นคนร้าย

การหาข่าวกรองตำรวจนั้น ไม่ว่าจะเป็นการหาข่าวโดยการใช่วิธีสังเกต หรือวิธีการเข้าเกลียวก็ตาม ผู้หาข่าว จำเป็นจะต้องอาศัยการอำพรางตัว (undercover) เป็นเทคนิคในการสืบสวนหาข่าว เพื่อเป็นการปกปิดตัวในระหว่างที่ค้นคว้าหาความจริง การอำพรางตัวของผู้หาข่าวในแต่ละครั้ง ผู้อำพรางตัวจะต้องคำนึงถึงเหตุการณ์ล่วงหน้าด้วย โดยจะต้องมีการกำหนดรูปแบบขึ้นเพื่อ จะนำไปเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ในขณะปฏิบัติหน้าที่ เพื่อจะแก้ปัญหาได้ถูกต้อง และในการอำพรางตัวแต่ละครั้ง เพื่อจะหาข่าวนั้น ผู้อำพรางตัวจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ด้วยคือ 1) จะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตัวผู้ปฏิบัติ เช่น รูปร่าง การแต่งกาย 2) จะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมระหว่างตัวผู้ร่วมปฏิบัติในทีมงานด้วยว่าจะสอดคล้องกันหรือไม่ และ 3) จะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับสถานที่ เวลา และสิ่งแวดล้อมในขณะอำพรางตัวด้วย

การบันทึกการสืบสวน

การบันทึกการสืบสวนจำเป็นต้องมี เพื่อบันทึกข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และไปบันทึกการสืบสวนต้องให้ปรากฏข้อความ ดังนี้

1. การสืบสวน ได้ดำเนินการมาเป็นระยะ ๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนจบการสืบสวน
2. วันเวลา และตำบล สถานที่เกิดเหตุ
3. ข้อหา มูลเหตุ หรือพฤติกรรมแห่งการกระทำในคดีที่เกิดขึ้นแล้ว จะมีผู้ร้องทุกข์หรือไม่ก็ตาม หรือคดีที่ยังไม่มีผู้ร้องทุกข์ก็ตามก็ต้องสืบให้ถึงตัวผู้รับความเสียหาย หรือเหตุการณ์อื่นใดที่น่าจะก่อความสงบของประชาชน
4. พยานหลักฐาน ซึ่งได้แก่ พยานบุคคล วัตถุพยาน และพยานเอกสาร ถ้าเป็นพยานบุคคลให้ปรากฏชื่อ นามสกุล ตำบลที่อยู่ให้ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการติดตามให้ได้ตัว ถ้าเป็นพยานวัตถุจะเป็นเอกสารหรือสิ่งของที่อาจใช้เป็นพยานได้แล้ว ในบันทึกต้องให้ปรากฏว่า พบพยานนั้นอยู่ที่ใด อยู่ในลักษณะที่มีการซ่อนเร้นปิดบัง โดยวิธีการเช่นใด
5. ให้ปรากฏถึงมูลกรณี เหตุที่ชักจูง ที่ผู้สืบสวนสามารถได้พยานหลักฐานนั้นมา
6. เหตุผลแวดล้อมกรณีเกี่ยวเนื่องในเหตุการณ์นั้น ๆ โดยละเอียด

7. ถ้าผู้สืบสวนได้จับผู้ต้องหา ให้ลงวันที่ เวลา ตำบล ตลอดจนท่าที่ พิกัดหรือไม่ของผู้ถูกจับด้วย

8. ถ้าการสืบสวนยังไม่ได้ตัวผู้กระทำความผิด แต่ผู้สืบสวนตลอดจนมูลกรณีต่าง ๆ ที่สืบสวนมาเชื่อได้ว่า คนหนึ่งคนใดเป็นผู้กระทำความผิดแล้ว ให้สืบสวนที่อยู่อาศัยณเวลานั้นและในอดีต ตำนานรูปพรรณ และบุตร ภริยา เครือญาติ พวกพ้องที่เกี่ยวข้อง จะเป็นเครือญาติหรือเพื่อฝูงของบุคคลนั้น ๆ ให้ชัดแจ้ง เพื่อประโยชน์แก่สืบจับให้ได้ตัว

9. เหตุผลอื่น ๆ ที่ผู้สืบสวนจะได้พิจารณาเห็นว่าเป็นประโยชน์และเป็นธรรมแก่คู่กรณี

ในกรณีที่จับตัวผู้ต้องหาไม่ได้ หากความผิดยังไม่เกิดขึ้น ให้ส่งบันทึกการสืบสวนให้แก่ผู้บังคับบัญชา ในโอกาสแรกที่มีการสืบสวนได้คำมูลว่าน่าจะมีการกระทำความผิด ถ้ามีการกระทำความผิดเกิดขึ้นแล้ว ให้ส่งบันทึกแก่ผู้บังคับบัญชาโดยเร็ว

ถ้าผู้สืบสวนจับตัวผู้ต้องหาได้ด้วยให้รีบจัดส่งตัวผู้ต้องหาพร้อมด้วยบันทึกการสืบสวนที่ผู้บังคับบัญชาได้ลงนามรับทราบนั้น ไปยังพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจสอบสวนโดยมิชักช้า เมื่อพนักงานสอบสวนได้รับบันทึกการสืบสวนกับผู้ต้องหา ให้ดำเนินการสอบสวนโดยด่วน หากการสอบสวนขัดแย้งหรือแตกต่างกับข้อความในบันทึกการสืบสวน เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่จะต้องดำเนินการค้นหาความจริงและเหตุผลเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่กรณีต่อไป

บันทึกการสืบสวนที่ยังไม่ได้ตัวผู้กระทำความผิดก็ดี หรือมีพฤติการณ์แสดงว่าจะก่อให้เกิดความไม่สงบขึ้น หรือเหตุการณ์อื่นใด จะเป็นท้องที่ใดก็ตาม ต้องเสนอยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับทราบ เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องพิจารณา แล้วดำเนินการไปตามส่วนของแต่ละเหตุการณ์ในอำนาจหน้าที่ตามสมควรแก่กรณีโดยเร็ว การสืบสวนนี้จะบันทึกไว้เป็นการเตือนความทรงจำก็ได้ หากประเด็นสำคัญให้บันทึกการสืบสวนไว้เสมอ

การบันทึกนี้ หมายความว่าเฉพาะฝ่ายเดียวของผู้สืบสวน ซึ่งบางกรณีที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ในการประกอบสำนวนการสอบสวน ให้ตีความไว้ในสำนวนการสอบสวน หรือนำส่งพนักงานสอบสวนในกรณีที่ผู้สืบสวนมิได้ทำหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวน เพื่อรวมไว้ในสำนวน

บันทึกนี้ให้ระบุสถานที่ วันเดือนปีที่ทำ ชื่อ และตำแหน่งของเจ้าพนักงานผู้ทำบันทึก โดยอนุโลมเช่นเดียวกับการบันทึกในการสอบสวนแต่ให้พึงระลึกว่า ผู้บันทึกนี้ไม่ได้จำกัดว่าต้องเป็นผู้มีอำนาจสอบสวน แม้จะเป็นข้าราชการชั้นประทวนก็ต้องกระทำเช่นเดียวกัน

สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นการสืบสวนตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือการสืบสวนหลังเกิดเหตุเท่านั้น เนื่องจากการสืบสวนหลังเกิดเหตุเป็นกลไกสำคัญซึ่งเปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะนำทางไปสู่การติดตามตัวผู้กระทำความผิดที่แท้จริงมาดำเนินคดีตามกฎหมาย และจาก

การประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานสืบสวนของข้าราชการตำรวจ พบว่า ลักษณะสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานสืบสวนมีประสิทธิภาพนั้นจะมีขั้นตอนที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

ส่วนแรกเป็นการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นการพูดคุยสอบถามรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อหาข้อเท็จจริงของคดีที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นประจักษ์พยาน คือ พยานที่ได้รู้เห็นหรือสัมผัสกับเหตุการณ์ ไม่ว่าจะเป็นรู้เห็นมาด้วยประสาทสัมผัสใด เช่น เห็นเหตุการณ์ด้วยตาตนเอง ได้ยินเสียงด้วยหูของตนเอง เป็นต้น และพยานบอกเล่า คือ พยานที่ได้รับการบอกเล่ามาจากบุคคลอื่น เช่น นายแดงเล่าให้ฟังว่า เห็นนายดำแทงนายขาว จากนั้นจึงทำการบันทึกปากคำ เพื่อใช้เป็นหลักฐาน และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ซึ่งการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องนั้นสอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานด้านการสืบสวน ของกองบัญชาการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งได้วางแนวทางในการบริหารงานด้านการสืบสวนให้มีประสิทธิภาพไว้ว่าควรจะมีการคัดสรรบุคลากรที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่สืบสวน เพราะการสืบสวนนั้นต้องอาศัยความสามารถเฉพาะตัวของเจ้าหน้าที่แต่ละคนเป็นหลัก คุณสมบัติที่ดีในการเป็นเจ้าหน้าที่สืบสวนนั้น ควรเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง มีปฏิภาณไหวพริบดี มีสมรรถภาพทางร่างกายดี มีความสามารถในการสังเกตจดจำ กระตือรือร้น คล่องตัว สามารถใช้ถ้อยคำ ได้ตอบ ซักถามได้ดี รวมทั้งต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความกว้างขวางในทุกวงการ ตลอดจนจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเก็บรักษาความลับ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงเป็นพิเศษอีกด้วย

ส่วนที่สองเป็นการตั้งประเด็นในการสืบสวน โดยการอาศัยข้อมูลรายละเอียดของข้อเท็จจริงที่ได้จากการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมกับพยานหลักฐานที่รวบรวมได้ไม่ว่าจะเป็นพยานวัตถุ พยานเอกสารต่าง ๆ จากการตรวจพิสูจน์ หรือการสืบเสาะ มาตั้งเป็นประเด็นนอกหลาย ๆ ประเด็น แล้วนำมาวิเคราะห์และพิสูจน์ถึงความเป็นไปได้ของแต่ละประเด็น ว่ากรณีใดที่มีความน่าเชื่อถือมากกว่า เพื่อหาข้อเท็จจริงแห่งความผิด และช่วยให้แนวทางการสืบสวนแคบลง และเข้าสู่เป้าหมายมากที่สุด

และส่วนสุดท้าย การวางแผนการสืบสวน เป็นกระบวนการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้กำหนดทางเลือกว่าจะใช้วิธีการใดในการสืบสวน เพื่อพิสูจน์ความผิดและจับกุมผู้กระทำผิดมาดำเนินคดี ซึ่งสามารถแบ่งวิธีการสืบสวนออกเป็น 3 วิธีด้วยกัน วิธีแรกเป็นการสืบสวนในลักษณะการเฝ้าตรวจ (Surveillance) เป็นการเฝ้าสังเกตบุคคล สถานที่ และสิ่งของ ด้วยวิธีปกปิด วิธีที่สองเป็นการสืบสวนในลักษณะสายลับ (Undercover) โดยการใช้วิธีปลอมแปลงและอ้างตัวเป็นบุคคลต่าง ๆ เพื่อทำให้บุคคลที่ต้องสงสัยว่าเป็นอาชญากรเกิดความไว้วางใจ และวิธีที่สามเป็นการสืบสวนในลักษณะข่าวกรองตำรวจ (Police Intelligence) ซึ่งวิธีการสืบสวนทั้งสามวิธีนี้หลักสำคัญในการปฏิบัติก็คือต้องมีการวางแผนการทำงานอย่างรอบคอบและต้องใช้ความพยายามความอดทนอย่างมาก เพราะการทำงานสืบสวนเป็นงานที่มีความเสี่ยงอย่างมาก

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนที่สำคัญของการสืบสวนทั้ง 3 ขั้นตอนนี้เป็นตัวแปร การกำหนดพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่สังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาลในการศึกษาครั้งนี้ว่าหมายถึง การปฏิบัติงานสืบสวนเมื่อมีคดีเกิดขึ้น ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานสืบสวน คือ การรวบรวมพยานหลักฐาน ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดนั้น ๆ เพื่อใช้ในการจับกุมผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดี โดยการใช้ ความพยายาม รวดเร็ว มีคุณภาพ และสามารถให้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ประกอบด้วยพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพที่แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) **การซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง** ได้แก่ การหาข้อเท็จจริง การบันทึกปากคำ เพื่อเป็นหลักฐาน โดยเป็นการสอบถามจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหา รายละเอียดแห่งความผิดที่เกี่ยวข้องกับคดี 2) **การตั้งประเด็นในการสืบสวน** โดยการอาศัย พยานหลักฐานที่รวบรวมได้ จากการตรวจพิสูจน์หรือการสืบเสาะ และตั้งประเด็นออกเป็นหลาย ๆ ประเด็น แล้วนำมาวิเคราะห์และพิสูจน์ถึงความเป็นไปได้ของแต่ละประเด็นว่ากรณีใดที่มีความ น่าเชื่อถือมากกว่า เพื่อหาข้อเท็จจริงแห่งความผิด และช่วยให้การสืบสวนแคบลง และเข้าสู่เป้าหมาย มากที่สุด และ 3) **การวางแผนการสืบสวน** ได้แก่ กระบวนการที่ข้าราชการตำรวจสืบสวนได้กำหนด ทางเลือกเพื่อดำเนินการสืบสวน พร้อมกับการรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดนั้น ๆ เพื่อพิสูจน์ความผิดและจับกุมผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดี

การวัดพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล

การวัดพฤติกรรมการทำงานสืบสวนเนื่องจากยังมียังงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนนั้นน้อยมาก ผู้วิจัยจึงได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำงานของอาชีพต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงและเกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถนำมาใช้อธิบายผลในการวิจัยครั้งนี้ อย่างเช่นงานวิจัยของ พิทยา สุทธิธรรม (2547: 69) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ในด้านการเข้าถึงประชาชนและการสร้างศรัทธา การให้ความรู้แก่ประชาชนแนะนำวิธีการปฏิบัติ และการเสริมสร้างความร่วมมือและป้องกันตนเองของประชาชน เป็นตัวกำหนด ซึ่งเป็นวิธีการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนเพื่อให้ประชาชนรักและศรัทธา พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการทำงานทุก ๆ ด้าน มาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ สังกัดในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 (บก.น.7) กองบังคับการตำรวจนครบาล 8 (บก.น.8) และ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 (บก.น.9) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เขตธนบุรี จำนวน 224 คน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 6 ระดับ จำนวน 12 ข้อ วัดระดับ ตั้งแต่

“จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยคะแนนตั้งแต่ 12–72 คะแนน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ .93 และงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546: 66) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานทั่วไป มาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 คน โดยที่พฤติกรรมการทำงานทั่วไป หมายถึง พฤติกรรมการทำงานตามหน้าที่หลักของข้าราชการตำรวจ โดยทั่วไปที่กระทำด้วยความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดต่อสังคมส่วนรวม และพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนางาน มีพิสัยของคะแนนเท่ากับ 9–15 คะแนน มีข้อคำถาม 15 ข้อ และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .91 และพฤติกรรมการทำงานเฉพาะสายงาน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานเฉพาะตามสายการปฏิบัติงานที่กระทำด้วยความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดต่อสังคมส่วนรวม และพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนางาน มีพิสัยของคะแนนเท่ากับ 15–90 คะแนน มีข้อคำถาม 15 ข้อ โดยที่กลุ่มสายงานสอบสวนมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85 กลุ่มสายงานจราจรมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .91 และกลุ่มสายงานป้องกันปราบปราม มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .91 และในปีเดียวกัน อิสริยา สดมณี (2546: 51) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตำรวจท่องเที่ยวสังกัดกองกำกับการ 2 แผนก 3, 5 และ 6 (ประจำที่กรุงเทพมหานคร) และกองกำกับการ 3 แผนก 2 ถึง 15 (ประจำในต่างจังหวัด) จำนวน 311 คน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close - Ended Response Question) แบบ Likert Scale จำนวน 18 ข้อ ซึ่งได้สร้างขึ้นจากนโยบายการปฏิบัติงานของตำรวจท่องเที่ยว และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .83

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดที่สร้างขึ้นเอง เพื่อให้ครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการ และให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีลักษณะข้อคำถามที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสืบสวนเมื่อมีคดีเกิดขึ้นที่ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานสืบสวน คือการจับกุมผู้กระทำผิดมาดำเนินคดี พร้อมกับการรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดนั้น ๆ และลักษณะข้อความเป็นประโยคประกอบด้วยมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย วัดจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าเป็นผู้ที่พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคล

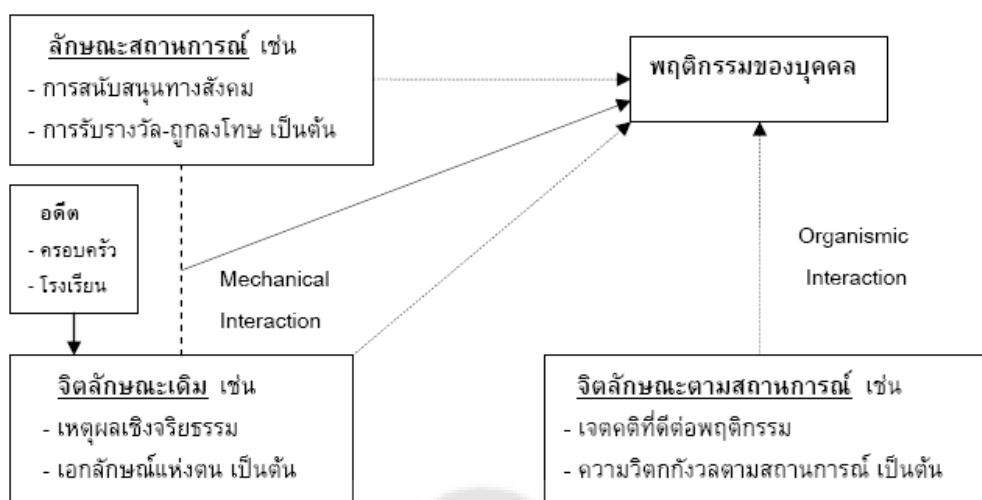
การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ เป็นการศึกษาค้นคว้าที่ต้องอาศัยความรู้จากเนื้อหาวิชาหลายด้านรวมกัน เพื่อที่จะนำไปสู่ความเข้าใจ การทำนายและพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งใช้เนื้อหาหลักในศาสตร์ทางพฤติกรรมหรือพฤติกรรมศาสตร์ ที่ประกอบด้วยหลายสาขาวิชา เช่น จิตวิทยา สังคมวิทยา ศึกษาศาสตร์ เป็นต้น แต่การที่จะเลือกใช้ความรู้จากสาขาวิชาใดบ้างนั้น ขึ้นอยู่กับปัญหาและพฤติกรรมที่นักวิจัยต้องการศึกษา การศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์จึงเป็นการศึกษาในแนวสหวิทยาการ คือ เป็นการรวบรวมเอาเนื้อหาหลักการของศาสตร์ต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งของมนุษย์มาผสมผสานกันอย่างมีหลักเกณฑ์ เหตุที่ต้องอาศัยศาสตร์มากกว่าหนึ่งสาขาวิชาในการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ เนื่องจากไม่มีสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่สามารถอธิบายสาเหตุและผลของพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ของมนุษย์ได้อย่างครอบคลุมครบถ้วน และความรู้จากสาขาวิชาต่าง ๆ ที่เลือกมาใช้นั้นมีความสำคัญไม่เท่าเทียมกัน ขึ้นอยู่กับปัญหาและพฤติกรรมที่ต้องการวิจัย

แนวการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์โดยทั่วไป สามารถศึกษาได้จากสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ สาเหตุภายนอกตัวมนุษย์ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม สภาพภูมิประเทศ เป็นต้น และสาเหตุภายในตัวมนุษย์ เช่น ลักษณะทางจิตใจของมนุษย์ โดยแนวทางการวิเคราะห์ส่วนมากจะใช้รูปแบบดังต่อไปนี้ คือ

1. รูปแบบที่เน้นจิตลักษณะ (Trait Model) คือ เน้นลักษณะภายในตัวบุคคลที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ได้แก่ ศึกษานิสัยของบุคคลซึ่งประกอบด้วย ลักษณะจิตย่อย ๆ หลายลักษณะที่คงสภาพอยู่ภายในตัวบุคคล
2. รูปแบบการวิเคราะห์พลวัตทางจิต (Psychodynamic Model) มุ่งศึกษาโครงสร้างทางจิตที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ประกอบด้วย Id Ego Superego โครงสร้างทั้งสามด้านนี้ จะมีความขัดแย้งกันอยู่ตลอดเวลา และแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม
3. รูปแบบสถานการณ์นิยม (Situational Model) รูปแบบนี้เน้นสถานการณ์ภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกนี้อาจแก้ไข ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงได้โดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อมภายนอก เงื่อนไขทางสังคมและสิ่งเร้าต่าง ๆ ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะต่าง ๆ กัน
4. รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction Model) มุ่งเน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตใจของบุคคล (สาเหตุภายใน) กับสถานการณ์ที่บุคคลกำลังประสบอยู่ (สาเหตุภายนอก) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมโยง และต่อเนื่องซึ่งกันและกัน (งามตา วรินทร์านนท์. 2536: 9)

รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (ณัฐยา ลือชาภิตติกุล. 2546: 20-21 อ้างอิงจาก Magnusson; & Endler. 1977; Tett; & Burnett. 2003) (ภาพประกอบ 3) เป็นแนวคิดที่เสนอว่า พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุหลัก 4 ประเภท คือ 1) ลักษณะของสถานการณ์ หมายถึง สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลประสบอยู่ปัจจุบัน ซึ่งเป็นลักษณะที่เอื้อหรือขัดขวางพฤติกรรมปัจจุบันหนึ่ง ๆ เช่น การสนับสนุนทางสังคมของบุคคลรอบข้าง วิธีการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง และทัศนคติทางสังคม เป็นต้น 2) จิตลักษณะเดิม หมายถึง ลักษณะทางจิตใจที่ส่งผลผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ เป็นลักษณะที่เกิดขึ้นสะสมในตัวบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน มีลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ ไม่อยู่ใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น ความเชื่ออำนาจในตน เหตุผลเชิงจริยธรรม เอกลักษณะแห่งอีโก้ เป็นต้น 3) จิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) อาจวิเคราะห์ได้โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยมีตัวแปรทางจิตและสถานการณ์เป็นตัวแปรอิสระ 2 ตัว และพฤติกรรมเป็นตัวแปรตาม เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการอบรมเลี้ยงดูแบบหนึ่ง (สถานการณ์) กับความเชื่ออำนาจในตน (จิตลักษณะเดิม) ที่ส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น และ 4) จิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic Interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคล กับสถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งเป็นจิตลักษณะประเภทที่ไวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ เช่น ความเครียดในการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง เป็นต้น

การที่คนเราจะทำความดีหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสาเหตุทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล สาเหตุภายใน คือ ลักษณะทางจิตใจต่าง ๆ เช่น การไม่เห็นแก่ตัว แต่เห็นแก่ส่วนรวม การมุ่งอนาคต และความสามารถควบคุมตนเอง ความเชื่อว่าทำดีจะนำไปสู่ผลดี และการทำชั่วต้องโดนลงโทษ ส่วน สาเหตุภายนอกตัวบุคคล ในการที่บุคคลนั้นจะทำความดีหรือละเว้นการกระทำที่ไม่ปรารถนามากน้อยเพียงใดนั้น สาเหตุที่สำคัญ คือ แบบอย่างจากคนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรม และสถานการณ์ในขณะที่บุคคลประสบอยู่ ในกรณีของลูกน้อง หัวหน้างานจะเป็นสาเหตุภายนอกที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะมีผลต่อพฤติกรรมของลูกน้อง นอกจากนั้นระเบียบข้อบังคับในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีหรือขาดแคลนสิ่งเอื้ออำนวยในการทำงานตลอดจนบรรยากาศทางสังคมในที่ทำงาน กลุ่มเพื่อนและวัฒนธรรมในองค์กร จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและสุขภาพจิต (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538: 113-115)



ภาพประกอบ 3 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

ที่มา: ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541:105); อ้างอิงจาก Magnusson; & Endler. (1977). Personality at The Crossroads: Current Issues in Interactional Psychology.

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2545: 133) เป็นแนวทางในเบื้องต้นในการประมวลเอกสาร เพื่อกำหนดตัวแปรเชิงเหตุในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจจากกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามแนวรูปแบบดังกล่าว ทำให้แบ่งกลุ่มตัวแปรเชิงสาเหตุที่สำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานสืบสวนของข้าราชการตำรวจได้เป็น 3 ประเภท คือ

- 1) กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน
- 2) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และอิทธิบาทสี่ และ
- 3) จิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และความเครียดจากสภาพการทำงาน

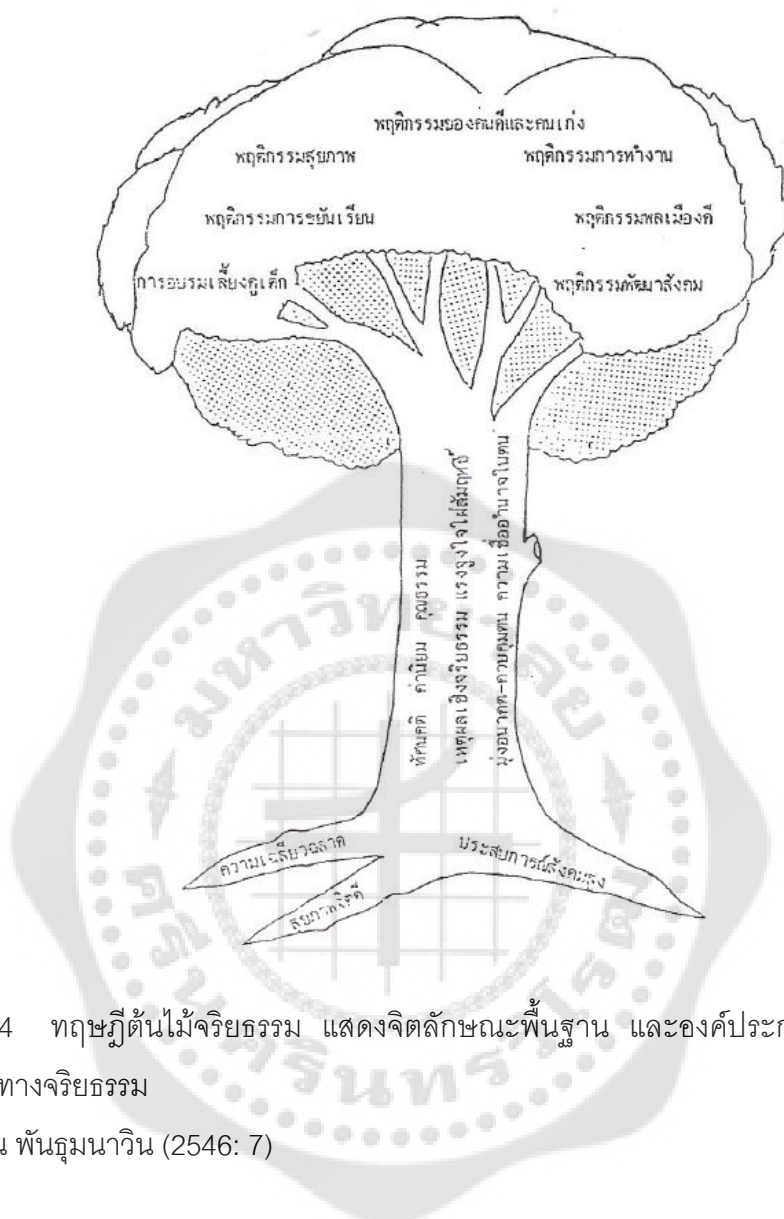
นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรปัจจัยชีวสังคมมาใช้ในการแบ่งกลุ่ม ได้แก่ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานสืบสวน

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของ ศาสตราจารย์ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2526: 15; 2531: 12-23; 2538) ได้วิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมคนดี คนเก่งและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพว่ามีองค์ประกอบทางจิตที่เกี่ยวข้องอยู่ 8 ประการ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ

3 ประการ และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอีก 5 ประการ ซึ่งทฤษฎีนี้สร้างจากการสรุปผลการวิจัยในเรื่องดังกล่าวของเยาวชนและประชาชนไทยอายุ 6-60 ปี จำนวนรวมหลายพันคน ซึ่งเป็นผลการวิจัยในประเทศไทยในช่วง 20 ปีนี้ เมื่อนำไปประกอบเป็นภาพต้นไม้ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนรากเปรียบเสมือนลักษณะทางจิตใจที่เป็นฐานทางจิตใจ 3 ประการนั้น ได้แก่ 1) สติปัญญา คือ ความเฉลียวฉลาดเหมาะสมกับอายุ เป็นผู้ใหญ่ก็มีความสามารถทางความคิดที่เป็นนามธรรมขั้นสูงได้ 2) ประสบการณ์ทางสังคม คือ การเข้าใจมนุษย์และสังคม การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา 3) สุขภาพจิตดี คือ การมีความวิตกกังวลน้อยหรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ และส่วนลำต้น เปรียบเสมือนลักษณะทางจิตใจ 5 ประการ ที่ส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดี คนเก่ง ถ้ามีมากในบุคคลใดบุคคลนั้นก็จะมีพฤติกรรมของคนดีคนเก่งอย่างสม่ำเสมอ แต่ถ้าขาดลักษณะหลายประการมากเท่าใดบุคคลนั้นก็จะเป็นผู้ที่ไม่สามารถเป็นคนดีคนเก่งได้ ได้แก่ 1) ทศนคติค่านิยม คุณธรรม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคนดีที่สังคมปรารถนามองเห็นคุณ ประโยชน์ของพฤติกรรมหรือคุณธรรมนั้นเกิดความพอใจ และพร้อมที่จะกระทำหรือยึดคุณธรรมเป็นหลัก 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม คือ การเลือกกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดด้วยเหตุผลของการเห็นแก่ผู้อื่น ส่วนรวมและหลักสากลมากกว่ากระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดด้วยเหตุผลเพื่อตัวเองหรือกลุ่มพรรคพวกของตน 3) ลักษณะมุ่งอนาคต สามารถคาดการณ์ไกล และสามารถควบคุมตนให้อดได้รอได้อย่างเหมาะสม 4) ความเชื่ออำนาจในตนคือ เชื่อผลที่เกิดกับตนว่าเป็นเพราะการกระทำของตนมากกว่าความบังเอิญ โชคเคราะห์หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทำดีได้ดีทำชั่วจะต้องได้รับโทษ และ 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือความมุ่งมั่นบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของตน

องค์ประกอบทางจิตทั้ง 8 ประการนี้ จะหล่อหลอมรวมเป็นลำต้นและรากแก้วของต้นไม้ จริยธรรมจะผลิดอกออกผลอันหมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือเหมาะสม ซึ่งเป็นพฤติกรรมสำคัญที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายสืบสวนได้ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมได้ (เนืออน พินประดิษฐ์ และคนอื่นๆ. 2546) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาจิตลักษณะ 2 ประการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีหลักฐานจากผลงานวิจัยซึ่งพบว่า มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการ (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532) และพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ (เนืออน พินประดิษฐ์ และคนอื่นๆ. 2546) และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ซึ่งมีหลักฐานจากผลงานวิจัยที่พบว่า มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อาทิเช่น ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ (โกศล มีความดี. 2547) และจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ (มาริษา สก๊อต. 2548)



ภาพประกอบ 4 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจของ
พฤติกรรมทางจริยธรรม
ที่มา: ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2546: 7)

ส่วนที่สอง เป็นการประมวลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงเหตุกับพฤติกรรมการทำงาน สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ลักษณะสถานการณ์ กับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) จิตลักษณะเดิม กับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ 3) จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) ลักษณะชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ลักษณะสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะสถานการณ์ เป็นสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลประสบอยู่ปัจจุบัน ซึ่งเป็นลักษณะที่เอื้อหรือขัดขวางพฤติกรรมปัจจุบันหนึ่ง ๆ ในที่นี้จากการประมวลเอกสารพบว่า มีสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมของบุคคลรอบข้าง และการเห็นแบบอย่างในการทำงาน

การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเองเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่า ยกย่องเขา เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในเครือข่าย (Network) ของการติดต่อสื่อสาร (Communication) และการทำหน้าที่ที่มีต่อกัน (อภริตี โสภางค์. 2547: 16; อ้างอิงจาก Cobb. 1976) อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533: 35) ได้สรุปความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการรับรู้ลักษณะและปริมาณของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลอื่นที่อยู่รอบข้างที่อาจจะมียุทธศาสตร์ต่อการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ส่วนบทความของ Bhunthumnavin (นิชาภัทร โพธิ์บาง. 2550: 20; อ้างอิงจาก Bhunthumnavin. 2000: 155-156) ได้สรุปนิยามการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การพูดปลอบโยน การพูดให้กำลังใจ ให้ความหวังใจ ความรัก ความอบอุ่น ความเห็นใจ หรือการยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) เช่น การช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ช่วยหาทางออกที่ดี การให้คำแนะนำ คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา การให้รางวัลหรือการลงโทษ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจหรือการตัดสินใจที่ดี เป็นต้น 3) การสนับสนุนทางด้านวัสดุ เครื่องใช้ รวมทั้งเงินและแรงงาน (Material Support)

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ดีจากหัวหน้างานเป็นเสมือนตัวค้ำยันที่มีอิทธิพลในการชดเชยความไม่พอใจในสภาพทั่วไปในสังคมที่ทำงาน แต่จะไม่มีอิทธิพลเมื่อสภาพทั่วไปทางสังคมของสถานที่ทำงานเป็นเชิงบวก (Repetti. 1987: 715) นั่นคือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน ทำให้บุคคลสามารถอดทนอยู่ในสภาพงานที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ได้ (Sarason; et al. 1983: 127) และในงานวิจัยนี้ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานจึงหมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่ามีผู้คอยให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านรูปธรรมและนามธรรม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในเวลาที่เขามีความต้องการ

การวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน

การวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม คักดีชัย นิรัญทวิ (2532) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม โดยปรับปรุงแก้ไขมาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของสาราชัน และคณะ (คักดีชัย นิรัญทวิ. 2532; อ้างอิงจาก Sarason; et al.) ประกอบด้วยความช่วยเหลือด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นแบบวัดประเภทมาตราประมินรวมค่า มีข้อคำถาม 28 ข้อ ค่าถามแต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” นำมาใช้กับครู จำนวน 150 คน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .87 ต่อมาเนื่ออน พินประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546) ได้นำแบบวัดของอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการรับรู้ของตำรวจว่า มีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัวให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านรูปธรรมและนามธรรม ในเวลาที่เขาต้องการ มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88 และในงานวิจัยของ อภิรดี โสภางค์ (2547) ได้นำแบบวัดของ Bhanthumnavin (2001) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการที่หัวหน้าให้การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่น ให้ความจริงใจ ให้กำลังใจในการทำงาน ทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ให้ความรู้ คำปรึกษา พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิด ทางด้านสิ่งของหรือบริการ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ การบริการต่าง ๆ มีข้อถามจำนวน 24 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .96 และในปีเดียวกัน กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ได้สร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานขึ้น โดยวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมใน 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์ จากสมาชิกในหน่วยงาน ประกอบด้วยหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน มีข้อคำถาม 10 ข้อ วัดโดยใช้มาตราประมินรวมค่า มีมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พบว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533) มาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูงและศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 4 โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกองบัญชาการตำรวจนครบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานนั้น มีนักวิจัยหลายคนพบผลที่สอดคล้องกัน อาทิเช่นในงานวิจัยของ บังอร โสฬส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) ศึกษาปัจจัยสาเหตุและผลของความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 5 ถึง 8 จากกระทรวงต่าง ๆ 5 กระทรวง จำนวน 174 คน พบว่า ผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมไปถึงการได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในตำแหน่งของตน เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่ทำนายความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่องาน อันได้แก่ ความเครียด และความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 34 และยังพบว่า ผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากที่สุด มีความพึงพอใจในการทำงานและมีประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของ ญัฐยา ลือชาภิตติกุล (2546) ที่ศึกษาลักษณะทางจิต และลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการ พบว่า ผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านบริการสูงกว่าพนักงานธนาคารในกลุ่มตรงกันข้าม และพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรและวิถีชีวิตทางพุทธ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านบริการ ต่อมางานวิจัยของ อภิรดี โสภางค์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน 326 คน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานมุ่งอนาคตสูงกว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม โดยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคต เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์อีก 2 ตัว คือ การรับรู้ปทัสถานทางสังคม และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคตได้ร้อยละ 27.3 ในกลุ่มรวม และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีจำนวนบุคลากรระหว่าง 7-29 คน โดยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคต เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์อีก 2 ตัว คือ การรับรู้ปทัสถานทางสังคม และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคตได้สูงที่สุด ร้อยละ 37.2 และงานวิจัยของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ที่ศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม ผลการศึกษาพบว่า เฉพาะในกลุ่มพยาบาลที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญตัวเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมกรพยาบาลตามกระบวนการพยาบาลและพฤติกรรมกรพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วยได้ร้อยละ 17.6 และ 10.4 ตามลำดับ (เบต้า = .42 และ .32 ตามลำดับ) และงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่นๆ

(2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่าตำรวจที่มีการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย การได้รับการสนับสนุนทางสังคมเมื่อรวมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์อีก 2 ตัว คือ การเห็นแบบอย่างและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปได้ร้อยละ 14.13 ในกลุ่มรวมของชั้นสัญญาบัตรและร้อยละ 14.68 ในกลุ่มรวมของชั้นประทวน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยา สุทธิธรรม (2547) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ถึง 9 พบว่า ปัจจัยทางจิต ได้แก่ สุขภาพจิต ทศนคติ มนุษย์สัมพันธ์ และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ได้ร้อยละ 53.3 โดยมนุษย์สัมพันธ์เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ได้เป็นอันดับหนึ่ง ทศนคติเป็นอันดับสอง และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับสาม

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม จะเห็นได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มบุคคลหลายอาชีพ เช่น ข้าราชการระดับ 5 ถึง 8 ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พนักงานธนาคาร เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ และตำรวจชุมชนสัมพันธ์ โดยพบว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานของตน (อุทุมพร สุราฤทธิ์. 2547: 36) ผู้วิจัยจึงคาดว่า การสนับสนุนทางสังคมทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร และ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งงบประมาณและแรงงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาลได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมดังกล่าวเข้ามาร่วมด้วย เพราะเชื่อว่าจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

การมีแบบอย่างหรือการมีตัวแบบ จัดเป็นลักษณะการถ่ายทอดทางสังคมในงานอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้ถ่ายทอด (Socializing Agents) อาจเป็นพ่อแม่ ครู เพื่อน ผู้ร่วมงาน ตัวแบบในละครหรือหนังสือ (วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. 2544: 1) ในสถานการณ์ทั่วไป เมื่อบุคคลเห็นคนอื่นกระทำพฤติกรรมบางอย่างเป็นแบบอย่างแล้ว บุคคลผู้เห็นจะกระทำพฤติกรรมชนิดเดียวกันนี้มากขึ้นกว่าเดิม การมีแบบอย่างที่ดี

ในการทำงาน จึงหมายถึง การรับรู้พฤติกรรมทำงานของตัวแบบในทำนองของการทำงานอย่างตั้งใจจริง มีความซื่อสัตย์สุจริตในงาน และมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน อาจอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีนี้อธิบายถึงวิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับ อิทธิพลจากสังคม ทำให้เกิดการยอมรับลักษณะกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะตน ทฤษฎีประเภทนี้ ได้นำเอาหลักการเสริมแรง (Principle of Reinforcement) และหลักการเชื่อมโยง (Principle of Association) มาใช้อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม ทฤษฎีการเรียนรู้ได้เน้นการเรียนรู้โดยบังเอิญ การเลียนแบบซึ่งทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แปลกใหม่ หรือแตกต่างไปจากเดิมได้โดยง่าย โดยทฤษฎีนี้ ได้ให้ความสำคัญแก่ลักษณะของสถานการณ์ว่าจะเป็เครื่องกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมซ้ำ ๆ จนกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นไปในที่สุด (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และ เพ็ญแข ประจันปัจฉินก. 2520: 11)

กระบวนการเรียนรู้ย่อมมีแบบอย่างหรือตัวแบบนี้ นักจิตวิทยาสังคม และนักจิตวิทยา การเรียนรู้ได้พยายามคิดค้นทฤษฎี และวิธีการมาตรฐานในการอธิบายถึงพฤติกรรมขั้นพื้นฐาน เช่น Albert Bandura (1997: 89) ซึ่งได้อธิบายกระบวนการเรียนรู้โดยมีตัวแบบไว้ 4 ประการ คือ 1) กระบวนการความเอาใจใส่ (Attentional Processes) เป็นการที่ผู้เลียนแบบมีความใส่ใจ สนใจที่จะ เรียนรู้ในการกระทำของตัวแบบเพื่อทำการเลียนแบบ 2) กระบวนการการเก็บจำ (Retention Processes) ซึ่งต่อเนื่องจากกระบวนการแรกคือ เมื่อสนใจแล้วมีความสามารถในการจดจำการกระทำของตัวแบบ ได้มากน้อยเพียงใดในการเลียนแบบ 3) กระบวนการการแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวอย่าง (Production Processes) เมื่อจดจำการกระทำของตัวแบบได้แล้ว แบบอย่างที่เคยเห็นและเก็บจำไว้แล้วนั้น จะเป็น ตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามแสดงพฤติกรรมที่คล้ายคลึงตัวแบบ และ 4) กระบวนการจูงใจ (Motivation) เป็นการที่ผู้เลียนแบบสามารถเลียนแบบจากตัวแบบได้ ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจ และเป็นการได้ชื่นชม ตัวแบบไปพร้อมกัน ทำให้เสมือนการได้รับรางวัลทางอ้อม คือเป็นรางวัลแก่จิตใจของตนเอง และ เมื่อประสบความสำเร็จก็ยิ่งภูมิใจในตัวแบบมากขึ้น

ความหมายของการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงาน สืบสวนนั้นจึงหมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจและผลของการกระทำนั้น ๆ ตามอุดมคติของตำรวจ ซึ่งข้าราชการตำรวจได้เห็นและพิจารณาผลของการกระทำนั้น ๆ ว่าดีหรือไม่ดี และนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด

การวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

การวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546) ที่ทำการศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 ได้สร้างแบบวัดการเห็นแบบอย่างของตำรวจ ซึ่งเป็นการวัดการรับรู้ของข้าราชการตำรวจในกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจระดับผู้บังคับบัญชา และระดับเพื่อนร่วมงาน และผลปฏิบัตินั้น ๆ โดยพิจารณาว่าน่าจะนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของตนมากเพียงใด วัดด้วยแบบวัดประเภทมาตราประเมิณรวมค่า จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27 ถึง .59 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 นอกจากนี้ งานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชิววลี และคนอื่นๆ (2547) ได้สร้างแบบวัดการมีแบบอย่างในการทำงาน ลักษณะของแบบวัดเป็นการวัดปริมาณการสังเกตเห็นหรือรับรู้ของบุคคลว่ามีบุคคลอื่น ซึ่งมีความสำคัญกับตนได้กระทำพฤติกรรมทั้งดีและไม่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยวัดจากสมาชิกในหน่วยงาน ประกอบด้วยหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน มีข้อคำถาม 15 ข้อ วัดโดยใช้มาตราประเมิณรวมค่า แต่ละข้อมีมาตราประเมิณ 6 หน่วย มีมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พบว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดการเห็นแบบอย่างของตำรวจของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546) มาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากเป็นการวัดการรับรู้ของข้าราชการตำรวจในกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจระดับผู้บังคับบัญชา และระดับเพื่อนร่วมงาน และผลปฏิบัตินั้น และเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูงและศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 4 โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาลในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานนั้น มีนักวิจัยหลายคนพบผลที่สอดคล้องกัน อาทิเช่นในงานวิจัยของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ที่ศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านจิตเวชในโรงพยาบาลจิตเวช จำนวน 256 คน พบว่า เมื่อใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และปริมาณการได้รับกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเป็นตัวทำนาย พบผลวิจัยที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมพยาบาลตามกระบวนการพยาบาลและพฤติกรรมพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วยได้

อย่างชัดเจน ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 13 และ 14.6 ตามลำดับ (เบต้า = .36 และ .38) และยังพบว่า การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนาย พฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาล โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพยาบาลที่มี ประสบการณ์ในการทำงานด้านจิตเวชน้อย โดยทำนายได้ร้อยละ 34.2 (เบต้า=.59) และสามารถ ทำนายพฤติกรรมพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วยได้สูงสุดในกลุ่มพยาบาลที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพน้อย โดยทำนายได้ร้อยละ 25.8 (เบต้า=.51) และในผลงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชีววัลลี และคนอื่นๆ (2547) ที่ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยม สร้างสรรค์ ในส่วนของการมีแบบอย่างในการทำงาน พบว่า การมีแบบอย่างในการทำงานร่วมกับ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถ ทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ร้อยละ 60 โดยที่การมีแบบอย่างในการ ทำงาน เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลโดยตรงเป็นลำดับที่ 3 ต่อพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ ถูกต้อง (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .06) และงานวิจัยของ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ที่ทำการศึกษา ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ผลการศึกษาพบว่า เมื่อรวมกลุ่มตัวแปรทางสถานการณ์ และจิตลักษณะ เข้าด้วยกัน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ร้อยละ 29.9 ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุด ร้อยละ 33.4 ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชีที่อายุน้อย มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรม และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และในงานของ นีออน พินประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546) ที่ทำการศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงาน ในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 คน เป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร 203 นาย และตำรวจชั้นประทวน 1,006 นาย พบผลวิจัยพบว่า การเห็นแบบอย่างในการทำงานร่วมกับตัวแปร ในกลุ่มสถานการณ์อีก 3 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปได้ร้อยละ 11.9 ในกลุ่มรวม ชั้นสัญญาบัตร และทำนายได้ร้อยละ 14.1 ในกลุ่มรวมตำรวจชั้นประทวน และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 22.6 ในกลุ่มตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีการศึกษาสูง โดยการเห็นแบบอย่างในการทำงาน มีบทบาท ในการทำนายเป็นลำดับที่สองในกลุ่มในกลุ่มตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการน้อย และมีบทบาท ในการทำนายเป็นลำดับที่สองในกลุ่มรวมชั้นสัญญาบัตร นอกจากนี้ยังเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรก ในกลุ่มรวมชั้นประทวนและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม (เบต้า = .21 ถึง .37)

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน จะเห็นได้ว่าการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างต่าง ๆ เช่น ข้าราชการตำรวจภูธรภาค 4 พยาบาลวิชาชีพ ข้าราชการในกระทรวงต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พบว่า ผลการศึกษาที่ได้นั้นสอดคล้องกันว่า

กลุ่มตัวอย่างสายงานต่าง ๆ ยิ่งมีการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากเท่านั้น ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงคาดหวังว่า ยิ่งข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานจากบุคลากรในหน่วยงานมากเท่าใด ย่อมมีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพมากเท่านั้น

จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

จิตลักษณะเดิม หมายถึง ลักษณะทางจิตใจที่ส่งผลผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ เป็นลักษณะที่เกิดขึ้นสะสมในตัวบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน มีลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ ไม่อยู่ใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น ความเชื่ออำนาจในตน เหตุผลเชิงจริยธรรมเอกลักษณ์แห่งอิโก้ เป็นต้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541) ซึ่งจิตลักษณะเดิมที่ผู้วิจัยคาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจนั้น ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) เป็นปริมาณความเพียรพยายามของบุคคลที่จะพัฒนาตนเองที่เกี่ยวกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากลำบากได้เป็นเวลานาน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคนอื่นๆ. 2531) และดุจเดือน พันธุมนาวิน (2547) ยังให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นจิตลักษณะที่สำคัญตัวหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลทำงานอย่างมีความมานะบากบั่น เพียรพยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน นอกจากนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ยังหมายถึงจิตลักษณะอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อที่จะให้การงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนี้จะมีลักษณะดังนี้ (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532: 42) สอดคล้องกับ นีออน พินประดิษฐ์ (2545:17) ที่ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจและความปรารถนาของบุคคลที่จะทำสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จด้วยความเพียรพยายามวิริยะอุตสาหะ และไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ถ้าผลงานสูงกว่าหรือเท่ากับเกณฑ์มาตรฐาน จึงถือว่าประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานสืบสวนนั้นจึงหมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดี ได้ผลเป็นเยี่ยม โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในงานวิจัยของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยปรับปรุงแก้ไขมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ เฮิร์แมน (Hermans. 1970: 353-363) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน 120 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ความสามารถของคนในการอดทนทำงานให้สำเร็จ การรู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เป็นต้น มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84 ในงานวิจัยของ โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้กับครูในระดับประถมศึกษา พบว่า ข้อคำถามแต่ละประโยคมีค่าอำนาจจำแนก (ค่าที) ตั้งแต่ 2.68 ถึง 8.25 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85 และน็อน พิณประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546) ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยปรับปรุงแก้ไขมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยมโดยทุ่มเทความพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” นอกจากนี้ยังมีแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลลีและคนอื่นๆ (2547) ซึ่งปรับปรุงจากแบบวัดของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาใช้กับข้าราชการระดับ 3 ถึง 10 ใน 4 กระทรวง โดยแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ใช้กับข้าราชการบรรจุใหม่ในงานวิจัยของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาใช้ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูงและศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกองบัญชาการตำรวจนครบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานนั้น มีงานวิจัยหลายเรื่องที่พบผลสอดคล้องกัน อาทิเช่น งานวิจัยของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการพลเรือนที่เพิ่งเข้ารับราชการใหม่ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อสภาพการทำงานในทางบวก ซึ่งงานวิจัยเหล่านี้ สอดคล้องกับการศึกษาในต่างประเทศ ที่พบว่าผลวิจัยเกี่ยวกับการรับข่าวสารจาก

สื่อมวลชนและความทันสมัยของชาวนาในประเทศโคลัมเบีย ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (วิริติ ปานศิลา. 2542: 64) งานวิจัยของ โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ที่ได้ศึกษาผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู พบผลวิจัยว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 6 ตัวแปร สามารถทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครูได้ร้อยละ 27.1 ในกลุ่มรวม โดยมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายลำดับที่ 3 (เบต้า = .15) พบผลในกลุ่มย่อย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับความสำเร็จในตน สามารถทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครูได้ร้อยละ 20.9 ในกลุ่มครูเพศชาย โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรก (เบต้า = .30) และตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และเจตคติต่ออาชีพครู สามารถทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครูได้ร้อยละ 30.8 ในกลุ่มครูอายุมาก โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรก (เบต้า = .25) เช่นเดียวกัน งานวิจัยของ วิลาศลักษณ์ ชั่ววลี และคนอื่นๆ (2547) ที่ได้ศึกษากรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการระดับ 3-10 จาก 4 กระทรวง จำนวน 3,000 คน พบผลวิจัยเมื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ในส่วนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมและกลุ่มสถานการณ์ สามารถทำนายเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 55 ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทางอ้อม โดยส่งอิทธิพลเป็นลำดับที่ 2 ผ่านตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .21) นอกจากนี้ยังพบผลที่สำคัญคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการคิดแบบโยนิโสมนสิการ สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานได้ร้อยละ 69 โดยที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลโดยตรงเป็นลำดับที่ 2 ต่อพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .34) งานวิจัยของ บังอร โสฬส (2546) ที่ได้ศึกษาการศึกษาข้ามวัฒนธรรมด้านปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน ของหัวหน้าในธนาคารไทยและอเมริกันโดยนำตัวแปรจาก 3 ทฤษฎี (ได้แก่ ทฤษฎีประสิทธิผลการเป็นผู้นำตามสถานการณ์ ทฤษฎีชุมทรัพย์ทางปัญญา และทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม) มาตรวจสอบว่าเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าชาวไทยและชาวอเมริกันตามที่ระบุในทฤษฎีแต่ละทฤษฎีหรือไม่ และตัวแปรใดสามารถทำนายได้มากที่สุด โดยทำการเก็บข้อมูลจากผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรในประเทศไทย จำนวน 607 คน และในประเทศสหรัฐอเมริกาอีก 97 คน รวมทั้งสิ้น 704 คน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้ามากที่สุด

(ร้อยละ 53.4) ในกลุ่มหัวหน้าชาวไทย โดยมีปริมาณการดำเนินงานได้มากกว่ากลุ่มตัวแปรในทฤษฎีประสิทธิผลการเป็นผู้นำตามสถานการณ์ และมากกว่าค่าทำนายของกลุ่มตัวแปรในทฤษฎีชุมชนทรัพยากรทางปัญญาอย่างมาก และผลวิจัยสำคัญที่พบคือ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีบทบาทมากที่สุดในการทำนายประสิทธิผลการทำงาน โดยตัวแปรจิตลักษณะอื่น ๆ มีปริมาณการดำเนินงานได้ในลำดับรองลงมา แต่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นจิตลักษณะเพียงตัวเดียวที่มีอำนาจการทำนายประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าชัดเจนเฉพาะกลุ่มหัวหน้าอเมริกันนอกจากนี้ในกลุ่มหัวหน้าชาวอเมริกันโดยรวม ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 4 ตัวแปร ร่วมกันทำนายประสิทธิผลการทำงานได้ร้อยละ 40.8 และทำนายได้ร้อยละ 33.3 ถึง 51.1 ในกลุ่มย่อยต่าง ๆ โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายได้เพียงตัวเดียว (เบต้าในกลุ่มรวม = .64 และกลุ่มหัวหน้าจากธนาคารพาณิชย์ = .71) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นีออน พินประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546) ที่ทำการวิจัยตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย เป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร 203 นาย และตำรวจชั้นประทวน 1,006 นาย พบผลวิจัยคือ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 2 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปของตำรวจกลุ่มรวมได้ร้อยละ 38.10 โดยมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรก (เบต้า = .46) และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 41 ในกลุ่มตำรวจที่มีการศึกษาสูง โดยมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับแรก (เบต้า = .49) เช่นกัน นอกจากนี้ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ 5 ตัวแปร และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอีก 6 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปของตำรวจชั้นสัญญาบัตรกลุ่มรวมและชั้นประทวนกลุ่มรวมได้ร้อยละ 36.43 และ 39.61 ตามลำดับ โดยมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรกทั้งสองกลุ่ม (เบต้า = .54 และ .38 ตามลำดับ) ในปีเดียวกันงานวิจัยของ อิศริยา สดมณี (2546) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวที่ระดับนัยสำคัญ .01

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานนั้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล เนื่องจากผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น จะมีลักษณะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยจะพยายามทำงานให้สำเร็จ และต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น รวมทั้งจะติดตามผลของการกระทำของตนเอง เป็นต้น

ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะมุ่งอนาคต (Future Orientation) นั้น ซีกูรา (Segura. 1991) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการมองอนาคต ในการวางแผน และการจัดการเกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมการอดได้ร้อได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การร้อรับรางวัลที่ใหญ่กว่าในอนาคต แทนรางวัลเล็กน้อยที่จะได้รับในทันที หรือดบ่อบัดความต้องการในปัจจุบันของตน เพราะเล็งเห็นผลร้ายที่จะเกิดตามมา หรือการเพียรพยายามในปัจจุบันเพื่อจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต ทำนองเดียวกับ อุบล เลี้ยววาริณ (2534) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นการรู้จักคิดถึงอนาคต เล็งเห็นผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล ทั้งที่จะเกิดกับตนเองและสังคมในอนาคต และสามารถควบคุมตนเองให้กระทำ หรือดเว้นการกระทำบางอย่างได้อย่างเหมาะสม เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ต้องการได้

ลักษณะมุ่งอนาคต (Future Orientation) หมายถึง ความสามารถของบุคคล ในการคาดการณ์ไกลและเล็งเห็นผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ และสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรองรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ การมุ่งอนาคตนั้นเกิดจากการสะสมผลของการเรียนรู้จากประสบการณ์ตั้งแต่อดีตของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะความมั่นคงของสภาพแวดล้อมดั่งนั้น ถ้าสังคมนั้นมีความมั่นคงของสภาพแวดล้อมสูง ไม่ต้องพึ่งพาธรรมชาติ บุคคลในสังคมสามารถคาดสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต ได้แม่นยำพอสมควร คนในสังคมนั้นจะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงด้วย การที่บุคคลทำงานอย่างขยันขันแข็งในปัจจุบันเพื่อที่จะร้อรับผลที่ดีในอนาคตในสังคมต่าง ๆ ในปัจจุบันนั้น ยิ่งสังคมมีความก้าวหน้ามากขึ้น บุคคลก็ต้องร้อรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนนานยิ่งขึ้น เช่น ทำตามกฎหมายเพื่อความสงบสุขของสังคม ปฏิบัติตามหลักวิทยาศาสตร์เพื่อให้เกิดผลดีในระยะยาวมากกว่าในปัจจุบันทันที (Skinner. 1986; อ้างอิงจาก บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532) เช่นเพื่อให้มีสุขภาพดี มีอายุยืน ฉะนั้นสังคมซึ่งนับว่าจะเจริญขึ้น คนก็ต้องร้อคอยผลแห่งการกระทำของตนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างจากข้าราชการทั่วไป

การควบคุมตนเอง (Self Control) หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่จะปฏิบัติหรือดเว้นการปฏิบัติเพื่อผลที่ดีกว่าและมีคุณค่าสูงกว่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ความสามารถในการควบคุมตนเองนี้มีความสำคัญต่อพฤติกรรมหลายประเภท เช่น พฤติกรรมซื้อสัตย์ในการเล่นเกม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และ เพ็ญแข ประจวบปัจฉิก. 2520) การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532; อ้างอิงจาก Agran. 1985) พฤติกรรมร้อบผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ (มาริษา สก้อต. 2548) และพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (นิชาภัทร โพธิ์บาง. 2550)

ผู้ที่มีลักษณะการมุ่งอนาคตสูงและการควบคุมตนเองได้นั้น จะต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) สามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคต และตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสมเพื่ออนาคตที่ดี โดยอาศัยความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งบุคคลมีอยู่ 2) หาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคต 3) รู้จักควบคุมตน หรือการปฏิบัติให้เกิดการ อดได้รอได้อย่างเหมาะสม และ 4) สามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองได้อย่างเหมาะสม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคนอื่นๆ. 2531)

ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนของในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานสืบสวนนั้นจึงหมายถึง ความสามารถของข้าราชการตำรวจในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นผลดีผลเสียที่เกิดขึ้นในอนาคตและสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรองรับผลดีผลเสียที่เกิดขึ้นได้ และสามารถที่จะปฏิบัติหรือดปปฏิบัติเพื่อผลที่ดีกว่าที่เกิดขึ้นในอนาคต วัดได้โดยการรายงานถึงนิสัย และการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน ในด้านที่เป็นผู้สามารถคาดการณ์ไกลและรู้จักอดได้ รอได้ เพื่อผลประโยชน์ที่มากกว่าหรือสำคัญกว่าที่จะมาในอนาคต

การวัดลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

การวัดลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน มีการสร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนที่ใช้กับข้าราชการพลเรือนในงานวิจัยของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้ศึกษาผลการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของราชการ ใช้วัดความสามารถที่จะคาดการณ์ไกลและวางแผนเพื่อรองรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นการแสดงนิสัยของบุคคลว่าสามารถอดได้รอได้สามารถควบคุมพฤติกรรมของตน และดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการได้ และเนียน พินประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน โดยได้พัฒนาแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมาจากบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดประกอบด้วยประโยคบอกเล่าเกี่ยวกับการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตเป็นการรายงานนิสัยและการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน ซึ่งมีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ คือ 3.53–7.98 ค่าอาร์อยู่ระหว่าง .22-.55 และค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ .81 ต่อมาวิลาสลักษณ์ชวัลลี และคนอื่นๆ (2547) ทำการศึกษาเรื่อง กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องมือชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนขึ้น มีจำนวนข้อคำถาม 27 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 27 ถึง 162 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 และวรรณ อร่ามพงศ์ (2551)

ที่ทำการศึกษารื่องตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ได้นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนของวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคนอื่นๆ (2547) มาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสัตวแพทย์ จำนวน 275 คน ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า จำนวน 16 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 51 ถึง 96 คะแนน มีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .80

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนที่ใช้กับข้าราชการบรรจุใหม่ในงานวิจัยของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาใช้ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูงและศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกองบัญชาการตำรวจนครบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมการทำงานนั้น มีนักวิจัยหลายคนพบผลที่สอดคล้องกัน อาทิเช่น งานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคนอื่นๆ (2547) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีอิทธิพลสูงสุดต่อเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .25 โดยลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 1 เมื่อรวมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม หิริโอตตัปปะ ความเครียดในการทำงาน การคิดแบบโยนิโสมนสิการ และการรับรู้การเมืองในองค์กร โดยตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวข้างต้นอธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 55 และงานวิจัยของ อภิรติโสภางค์ (2547) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ในสังกัดกองคลังหรือสำนักงานคลัง จำนวน 326 คน พบว่า ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม และยังพบว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 2 ของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานเมื่อรวมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะเดิมและกลุ่มสถานการณ์อีก 3 ตัว รวมเป็น 4 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานได้ร้อยละ 18 ในกลุ่มรวม และร้อยละ 24 ในกลุ่มย่อย และในงานวิจัยของ วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) ศึกษาเรื่องตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นสัตวแพทย์ จำนวน 275 คน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อนำตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมรวม 4 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา พบว่า ในกลุ่มรวม ตัวทำนายที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านกักขังนัยัตทำในสิ่ง

ที่ถูกต้องได้ร้อยละ 42.1 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ค่าเบต้า .36, .25, .15 ตามลำดับ) และเมื่อนำตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมใน 10 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 2 (กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม) ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้ในปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 28 ถึง 51.7 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มอายุน้อย มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค่าเบต้า .42 และ .33 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มอายุมาก โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และงานวิจัยของนีออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546) ที่ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่า กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพสูง มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงกว่ากลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพน้อย และยังพบว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นจิตลักษณะเดิมที่ควรจะให้พัฒนาให้มากขึ้น ถ้าจะพัฒนาข้าราชการตำรวจสายจราจร และสายงานปราบปราม นอกจากลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมหลายประเภท ยังพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนนั้น แสดงให้เห็นว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเป็นปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มบุคคลหลายอาชีพ เช่น ข้าราชการระดับ 3 ถึง 10 จาก 4 กระทรวง เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ สัตวแพทย์ และข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยพบว่าบุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง จึงเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของอนาคต สามารถคาดการณ์ไกล วางแผนปฏิบัติการ เพื่อรองรับผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งผลดีและป้องกันผลเสีย ซึ่งเป็นการแสดงลักษณะนิสัยของบุคคลที่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการได้มากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยจึงคาดว่าน่าจะมีผลเกี่ยวข้องกับทิศทางเดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนดังกล่าวเข้ามาร่วมด้วย เพราะเชื่อว่าจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

อิทธิบาทสี่กับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

การทำงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีการนำหลักปฏิบัติต่าง ๆ มาใช้ และหนึ่งในนั้นคือหลักธรรมทางพุทธศาสนา โดยเฉพาะอิทธิบาทสี่ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ อิทธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรมเครื่องให้ถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น 4 คือ ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความพากเพียรในสิ่งนั้น) จิตตะ (ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) และวิมังสา (ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น) (พระธรรมปิฎก. 2538: 842, 846-847)

การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสืบสวนนั้นจะต้องมีการนำหลักพุทธศาสนามาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงาน หลักพุทธศาสนาที่ช่วยให้การทำงานสืบสวนประสบความสำเร็จได้นั้น คือ อิทธิบาทสี่ โดยท่านพุทธทาส ภิกขุ (2513: 195) ได้อธิบายว่า อิทธิบาทสี่ เป็นธรรมสำหรับความสำเร็จซึ่งต้องใช้ในการทำงาน และเป็นแนวทางเดียวที่จะปฏิบัติเพื่อนำไปสู่นิพพานได้ อันประกอบด้วย ฉันทะ (Aspiration) วิริยะ (Enertion) จิตตะ (Thoughtfulness) และวิมังสา (Snvestigation) ซึ่งมีความหมายดังนี้ (พระธรรมปิฎก. 2543)

ฉันทะ (Aspiration) คือ ความพอใจ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ซึ่งประโยชน์ของฉันทะ คือ เป็นข้อศึกษาโดยตรงกับความเบื่อหน่าย เมื่อมีฉันทะและทำให้ไม่เบื่อหน่าย ไม่รู้สึกท้อในการทำงาน ตรงกันข้าม ฉันทะจะทำให้เกิดกำลังภายในที่จะต่อสู้ป้องกันและสร้างสรรค์สิ่งที่ตนรัก เพราะฉะนั้น เมื่อมีความรักเกิดขึ้น งานที่หนักก็จะกลายเป็นง่าย โดยมีวิธีปฏิบัติ คือ เมื่อเราคิดจะทำสิ่งใด ต้องปลูกฝังฉันทะขึ้น คือ ทำความพอใจรักใคร่ในงานนั้นก่อน การที่จะทำเช่นนั้นได้ต้องพิจารณาให้เห็นผลได้เสีย คือ ถ้าทำงานนั้นจะเกิดผลดีอย่างไร และถ้าไม่ทำจะเกิดผลเสียอย่างไร เมื่อเห็นผลแล้วฉันทะย่อมเกิด

วิริยะ (Enertion) คือ ความเพียรพยายาม ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ท้อถอย ประโยชน์ของวิริยะโดยตรง คือ กำจัดความเกียจคร้านได้ ถ้าพิจารณาให้ยาวความไปจะเห็นว่า งานต่าง ๆ ที่สำเร็จได้ผลดี ผู้ทำจะต้องทำให้ถูกต้องตามหลักวิชา ถูกต้องตามจังหวะ และเหตุการณ์แวดล้อมของแต่ละงาน ยกตัวอย่างเช่น เราขุดบ่อน้ำจะเอาน้ำ ก็ต้องขุดต่อเนื่องลงไปจนถึงน้ำ และใส่ปลอกกันบ่อน้ำเรียบร้อย จึงหยุดถ้าใครขุดบ่อแบบทำ ๆ หยุด ๆ เดือนละสอจะคืบเป็นอย่างไร บ่อที่ขุดก็จะพังทลายลงไป ต้องขุดกันใหม่ซ้ำไป แต่การที่คนเราจะทำต่อเนื่องได้ดังนี้ต้องมีวิริยะในใจ

จิตตะ (Thoughtfulness) คือ การเอาใจใส่สิ่งนั้น ๆ ไม่วางธุระ พยายามเอาใจใส่จดจ่อ ประโยชน์ของจิตตะ เรื่องการทำงานนั้นเป็นทฤษฎีพิเศษ คือ งานแทบทุกอย่างมักมีความเปลี่ยนแปลง หรือแปรสภาพไป ผิดจากที่ผู้นำคาดการณ์ไว้ ทั้งนี้เพราะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมหลายประการ ซึ่งวิธีปฏิบัติเมื่อจะทำการใด จงพยายามศึกษารายละเอียดของงานนั้นให้เข้าใจ หรือดังที่สำนวนกล่าวว่า “ความต้องการของงาน คือ ให้งานที่เราทำว่าต้องการอะไรบ้าง”

วิมังสา (Investigation) คือ ความไตร่ตรองหรือทดลอง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผล คิดค้น วิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น ประโยชน์ของวิมังสา คือ เป็นแสงสว่างพอใจ ลอยออกมาเมื่อเทียบกับ สิ่งภายนอก คนเราแม้จะมีมือเท้าสมบูรณ์ แต่ก็ยังจำเป็นต้องมีอวัยวะเห็นอีกอย่างหนึ่ง คือ ตา เวลาทำงานเราจะต้องอาศัยตาดูด้วย (เช่นเขียนหนังสือ) เราจึงรู้ว่าตัวหนังสือที่เขียนนั้นเรียบร้อย หรือไม่ และแม้มีตาแล้วในบางแห่ง ยังมีแสงสว่างช่วยให้มองเห็นด้วย จึงจะไม่ผิด วิมังสาถ้าจะเปรียบ ก็เหมือนตาหรือแสงสว่างนั่นเอง เนื่องจากช่วยให้เรามองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น เช่นเดียวกับในการปฏิบัติงาน ต้องศึกษาวิธีทำให้แม่นยำ และวิจยหาวิธีทำที่ดีกว่าถ้าเป็นงานใหญ่ หรือตนไม่แน่ใจ ก็จัดให้มีการประชุมระดมปัญญาระดมสมอง (Brainstorming) ของหมู่คณะเข้าช่วย หรือปรึกษาผู้ใหญ่หรือท่านผู้รู้ประกอบ เพราะในการทำงานนั้นมีความจำเป็นอยู่มาก เพราะงานทุกอย่าง มีกฎเกณฑ์สำคัญที่ซ่อนลู่ทางที่จะนำความสำเร็จมาสู่งาน กฎเกณฑ์นั้นคือ ปัญญา ต้องเพ่งพินิจพิจารณา เห็นช่องทางที่จะทำสำเร็จ

อาจสรุปได้ว่า อิทธิบาทสี่ อันได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ ความสำเร็จในทุก ๆ กิจกรรมและเป็นหลักธรรมที่มีความเกี่ยวพันกัน ดังนั้นการที่ข้าราชการตำรวจ สืบสวนจะประสบความสำเร็จในการทำงานด้วยคุณภาพที่ดีหรือบรรลุจุดหมาย จึงควรได้รับการปลูกฝังหรือ พัฒนาอิทธิบาทสี่ ให้เกิดขึ้นตรงตามลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล และทำให้ ข้าราชการตำรวจบรรลุจุดหมายของการทำงานอย่างมีคุณภาพ

ดังนั้น อิทธิบาทสี่ จึงเป็นหลักธรรมที่ควรปลูกฝังหรือพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัว ของ ข้าราชการตำรวจสืบสวน เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานสืบสวนนั้นขึ้นอยู่กับจิตใจ ความพอใจรักใคร่ ความปรารถนาจะทำให้ได้การทำงานเกิดผลดียิ่งขึ้นและความต้องการที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมาย นั้นประสบความสำเร็จหรือมีฉันทะที่จะกระทำหรือปฏิบัติงานสืบสวนให้ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ข้าราชการตำรวจสืบสวนจะทำงานด้วยความเพียรพยายาม การเอาใจใส่ต่องาน ที่ได้รับมอบหมาย พยายามเอาใจใส่จดจ่อ ถึงแม้จะเกิดปัญหาหรืออุปสรรคที่ทำให้พฤติกรรม การทำงานสืบสวนของข้าราชการตำรวจสืบสวนไม่เป็นไปตามความมุ่งหมาย แต่ข้าราชการตำรวจสืบสวน ก็จะไม่เพียรพยายามอย่างเข้มแข็งอดทน และไม่ทอดทิ้งต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นนั้น นับได้ว่า

ข้าราชการตำรวจสืบสวน เป็นผู้ที่มีวิริยะที่จะทำงานสืบสวน เพื่อให้สามารถรวบรวมพยานหลักฐาน และนำไปสู่การ นอกจากนี้ข้าราชการตำรวจสืบสวนจะต้องมีจิตตะหรือการเอาใจใส่สิ่งนั้น ๆ ทั้งต่อตนเอง และงานที่ต้องรับผิดชอบ โดยการตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่กระทำ ทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝนไม่ปล่อยใจ ฟุ้งซ่านเลือนล่อยไป แต่มองเห็นความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งข้าราชการตำรวจสืบสวน จะต้องมีความรู้ทางการปฏิบัติงานสืบสวนเป็นอย่างดี สามารถวิธีการหรือเทคนิคที่ใช้ในการสืบสวนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และพัฒนาตนเองทางด้านความรู้ อยู่ตลอดเวลา ตรวจตรา ใช้ปัญญาคิดหาเหตุผล และปรับปรุงการทำงานของตนให้ประสบผลสำเร็จ และมีคุณภาพยิ่งขึ้น นั่นคือข้าราชการตำรวจสืบสวนที่มีวิมังสา จึงอาจกล่าวได้ว่าหากข้าราชการตำรวจสืบสวนใช้หลักธรรมอิทธิบาทสี่ในการการทำงานสืบสวนแล้ว จะทำให้ข้าราชการตำรวจสืบสวน ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี

ความหมายของอิทธิบาทสี่ในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานสืบสวนนั้น จึงหมายถึง ปริมาณความรู้สึกของข้าราชการตำรวจสืบสวนที่มีต่อการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม ย่อย 4 ด้าน ได้แก่ ฉันทะ เช่น ความต้องการที่จะทำงาน วิริยะเช่น ความ ขยันหมั่นเพียรไม่ย่อท้อ จิตตะ เช่น การเอาใจใส่ในการทำงาน และวิมังสา เช่น การหมั่นตรวจสอบ การทำงานของตนเอง

การวัดอิทธิบาทสี่

การวัดอิทธิบาทสี่ จารุพร แสงเป่า, ชมชื่น สมประเสริฐ และสุรพงษ์ ชูเดช (2539) นิสิตปริญญาเอกสาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้สร้างแบบวัดคุณลักษณะด้านอิทธิบาทสี่ของข้าราชการไทย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัย 2 โดยมีจุดประสงค์เพื่อนำผลจากแบบวัดไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการไทยและบุคคลที่ทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ แบบวัดแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา แต่ละด้าน เป็นลักษณะการทำงานที่ประสบในชีวิตประจำวันโดยการรายงานของตนเอง ข้อคำถามประกอบด้วย มาตรการประเมินค่า 5 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวม รายข้อกับคะแนนรวมจากการตอบครั้งที่ 2 จำนวน 23 ข้อ มีค่าตั้งแต่ .46 ถึง .82 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เท่ากับ .79, .77, .64, .75 ตามลำดับ และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .9117 ต่อมากนิษฐา ตันตพพันธ์ (2541) ได้สร้างแบบวัดโดยนำแบบวัดคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของ จารุพร แสงเป่า และคนอื่นๆ (2539) ที่ถามเกี่ยวกับปริมาณความรู้สึกของผู้ตอบที่มีต่อลักษณะการทำงานที่ประสบในชีวิตประจำวันที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมย่อย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา จำนวน 23 ข้อ ในแต่ละข้อของแบบวัดมาตรการประเมินรวมค่าประกอบด้วยประโยคบอกเล่า 1 ประโยค มีมาตร

5 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการหาค่าสัมพันธระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอยู่ระหว่าง .74 ถึง .91 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .98 และสันติชัย หนูทอง (2545) ได้สร้างแบบวัดเกี่ยวกับปริมาณความรู้สึกของผู้ตอบที่มีต่อลักษณะการทำงานที่ประสบในชีวิตประจำวันที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมย่อย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา ซึ่งแบบวัดมีจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น เกณฑ์การให้คะแนนข้อความในแบบวัดคุณลักษณะอิทธิบาทสี่ ทั้ง 4 ด้าน เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด โดยให้คะแนน 5,4,3,2,1 ตามลำดับ จาก จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย โดยพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15-75 คะแนน ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดมีค่าเท่ากับ .92 หากผู้ตอบให้คะแนนรวมสูง จะมีลักษณะอิทธิบาทสี่มากกว่าผู้ตอบที่ให้คะแนนจากแบบวัดเดียวกันต่ำ ต่อมาอัจฉราพร บุญญพนิช (2547) ได้นำแบบวัดหลักธรรมอิทธิบาทสี่ของปริญญา ณ วันจันทร์ (2536) มาปรับใช้ โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา มีมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .98

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดอิทธิบาท 4 ของ จารุพร แสงเป่า, ชมชื่น สมประเสริฐ และ สุรพงษ์ ชูเดช (2539) มาใช้ ซึ่งเป็นแบบวัดเกี่ยวกับปริมาณความรู้สึกของผู้ตอบที่มีต่อลักษณะการทำงานที่ประสบในชีวิตประจำวันที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมย่อย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา แต่ละด้านเป็นลักษณะการทำงานที่ประสบในชีวิตประจำวันโดยการรายงานของตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาทสี่กับพฤติกรรมการทำงานนั้น มีนักวิจัยหลายคนพบผลที่สอดคล้องกัน อาทิเช่น งานวิจัยของ กนิษฐา ตันตพันธ์ (2541) ที่ศึกษาลักษณะทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการให้พยาบาลตามบทบาทวิชาชีพ จำนวน 348 คน พบว่า พยาบาลที่มีอิทธิบาทสี่สูง จะให้การพยาบาลด้านการป้องกันมากกว่าพยาบาลที่มีอิทธิบาทสี่ต่ำ และอิทธิบาทสี่ ส่งผลต่อพฤติกรรมการให้พยาบาลตามบทบาทเชิงวิชาชีพทั้งด้านรวมและด้านย่อยทุกด้าน สำหรับ ลักษมี ลูประสงค์ (2546) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 274 คน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอิทธิบาทสี่สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการศึกษาที่มีอิทธิบาทสี่ ต่ำ พบผลนี้ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ดังนั้น กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุน้อย กลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก กลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์ทำงานน้อย กลุ่มนักวิชาการศึกษาประสบการณ์ทำงานมาก และกลุ่มนักวิชาการศึกษา

ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี นอกจากนี้ยังพบว่าอิทธิบาทสี่ เป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) อันดับแรกในกลุ่มนักวิชาการศึกษายุวกมาก โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 54 และสันติชัย หนูทอง (2546) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อการทำงานของตำรวจสายตรวจ พบว่า อิทธิบาทสี่ มีความสัมพันธ์กับการทำงานของตำรวจสายตรวจที่ระดับ .01 ($r = .56$) เช่นเดียวกับ ธีรภูมิ นิลเพชร (2546) ที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของตำรวจอาชีวศึกษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ พบว่า อิทธิบาทสี่ มีความสัมพันธ์กับการทำงานของตำรวจอาชีวศึกษาที่ระดับ .01 ($r = .40$) และธกร ถาวรสันต์ (2550) ศึกษาปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม พบว่า ตัวทำนายทั้ง 7 ตัว สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดได้ร้อยละ 50.3 โดยมีตัวทำนายเรียงลำดับดังนี้ ตัวทำนายตัวแรก คือ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (ค่าเบต้า เท่ากับ .34) ตัวทำนายตัวที่สอง คือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเบต้า เท่ากับ .23) ตัวทำนายตัวที่สาม คือ เจตคติต่อการทำงาน (ค่าเบต้า เท่ากับ .21) และตัวทำนายตัวที่ 4 คือ อิทธิบาทสี่ (ค่าเบต้า เท่ากับ .22) ตามลำดับ

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาทสี่ในข้างต้น จะเห็นได้ว่าอิทธิบาทสี่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงคาดได้ว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานสืบสวน ที่ใช้หลักธรรมอิทธิบาทสี่มากจะมีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานสืบสวนที่ใช้หลักธรรมอิทธิบาทสี่น้อย

จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

จิตลักษณะตามสถานการณ์ หมายถึง ลักษณะทางจิตของบุคคลผู้กระทำที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของเขา กับสถานการณ์ปัจจุบันของบุคคล ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ในบุคคลนั้น เป็นจิตลักษณะประเภทที่ไวต่อการแปรเปลี่ยนของสถานการณ์ หรืออยู่ใต้อิทธิพลของสถานการณ์ เช่นเจตคติต่อสถานการณ์หนึ่ง ๆ หรือต่อพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ความวิตกกังวลตามสถานการณ์ ความเชื่ออำนาจที่เกี่ยวกับตนในเรื่องหนึ่ง ๆ โดยเฉพาะ เป็นต้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541)

เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

เจตคติเป็นลักษณะทางจิตใจของบุคคล ที่นักวิชาการเชื่อว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลนั้นมากกว่าจิตลักษณะประเภทอื่น ๆ นักจิตวิทยาสังคม ได้สรุปความหมายของเจตคติจากความหมายที่ให้ไว้มากมายได้เป็น 3 ประเภท คือ ความหมายทางการรู้คิดเชิงประเมินค่า

ความหมายทางความรู้สึก และความหมายเชิงแนวโน้มในการกระทำพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเรียกว่า องค์ประกอบทั้ง 3 ของเจตคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538:38; อ้างอิงจาก McGuire, W.J. 1969: 55) เมื่อนักจิตวิทยาสังคมลงมติยอมรับว่า เจตคติมีองค์ประกอบที่สำคัญ ประการนี้แล้วก็ยังมีผู้ที่ใช้องค์ประกอบเหล่านี้ในความหมายที่เฉพาะเจาะจงแตกต่างกันออกไปอีกจากการอ่านตำราและรายงานการวิจัยทางจิตวิทยาสังคมอย่างกว้างขวางจึงสรุปได้ว่า ความหมายที่เหมาะสมที่สุดของแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้

องค์ประกอบทางการรู้คิดเชิงประเมินค่า เดิมทีเคยมีผู้ใช้องค์ประกอบแรกของเจตคติในความหมายของการรู้การคิด ความเชื่อตลอดจนข้อสนเทศทั่วไปเกี่ยวกับวัตถุทางเจตคตินั้น (Cognitive Component) แต่องค์ประกอบนี้จะต้องมีลักษณะที่มีทิศทางประกอบด้วยคือ ทางด้านดีหรือเลว ประโยชน์หรือโทษจึงไม่ใช่ข้อเท็จจริง (Fact) ตามปกติเท่านั้น ได้มีการกล่าวถึงองค์ประกอบนี้ อย่างชัดเจนในตำราที่สำคัญทางจิตวิทยาสังคมรุ่นแรก ๆ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538: 38; อ้างอิงจาก Krech, Crutchfield; & Ballachey. 1962: 140) และในการสอนในชั้นเรียนของ ดร.บัลลาซซี โดยนักจิตวิทยาสังคมเหล่านี้ได้กล่าวว่า เนื้อหาที่สำคัญที่สุดในองค์ประกอบนี้คือ ความเชื่อเชิงประเมินค่าว่าสิ่งนั้นดีหรือเลว มีประโยชน์หรือมีโทษอย่างไร

ดังนั้นการวัดองค์ประกอบแรกของเจตคติอย่างถูกต้องจะต้องวัดความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับวัตถุทางเจตคตินั้นของบุคคล นอกจากนี้ยังสังเกตได้ว่าการวัดองค์ประกอบการรู้เชิงประเมินค่าของเจตคตินี้ คล้ายคลึงกับการวัดคุณธรรม (Virtues) ถ้าคุณธรรมหมายถึงสิ่งที่สังคมยอมรับว่าดีงาม

องค์ประกอบทางความรู้สึก เจตคติมีลักษณะที่สำคัญ คือ อารมณ์ของบุคคลเกี่ยวกับวัตถุทางเจตคตินั้น เช่นเดียวกับองค์ประกอบแรกความรู้สึกของบุคคลก็ต้องมีลักษณะที่เป็นทิศทางด้วย ซึ่งหมายถึง ความชอบ ความไม่ชอบ สิ่งหนึ่งหรือความพอใจ ไม่พอใจสิ่งหนึ่ง องค์ประกอบนี้ของเจตคติต่อสิ่งหนึ่งของบุคคลจะต้องสอดคล้องกับทิศทางขององค์ประกอบแรกของเขาด้วยกล่าวคือ ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์บุคคลก็จะชอบและพอใจสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีโทษบุคคลก็จะไม่ชอบไม่พอใจสิ่งนั้น องค์ประกอบนี้มีเนื้อหาที่อาจจะวัดได้ไม่หลากหลายเท่าองค์ประกอบแรก แต่ก็มีส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดของเจตคติ

องค์ประกอบของความมุ่งกระทำ เนื่องจากเจตคติเป็นลักษณะทางจิตใจ ที่ต้องศึกษาแยกต่างหากจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องฉะนั้นองค์ประกอบนี้จะเป็นการรายงานเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือเป็นการวัดปริมาณของพฤติกรรมโดยตรงไม่ได้ แต่จะต้องเป็นลักษณะทางจิตใจที่เกี่ยวกับพฤติกรรม ลักษณะทางจิตใจนี้เดิมคือความโน้มแน่วที่จะกระทำ (Action Tendency) (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538: 38; อ้างอิงจาก Krech; et.al. 1962: 140) ต่อมาผู้ใช้คำว่า เจตนาที่จะกระทำ (Behavioral Intention) หรือความมุ่งกระทำ

สรุปว่าการวัดเจตคติของบุคคลนั้น นักวิจัยควรวัดตามองค์ประกอบทั้ง 3 ของเจตคติ โดยจะวัดที่องค์ประกอบเดียวหรือวัดมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบก็ได้

ในการวิจัยนี้ จึงกำหนดให้เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจนั้นมีความหมายเป็น 3 ส่วน คือ 1) การรู้คิดเชิงประเมินค่าของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมากน้อยเพียงใด 2) ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ ในพฤติกรรมการทำงานของตน และ 3) ความพร้อมที่จะสนับสนุน หรือการหลีกเลี่ยงในการกระทำพฤติกรรมการทำงานสืบสวนดังกล่าวมากน้อยเพียงใด

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2527: 125-127) ได้นิยามเจตคติไว้ว่าเป็นจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคลอยู่ในรูปของความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งว่า สิ่งนั้นเป็นประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใดซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจและมีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนเองต่อสิ่งนั้น ฉะนั้นบุคคลจึงสามารถมีเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ มากมาย แม้แต่เจตคติต่อตนเองหรือเจตคติต่อการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ เจตคติของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดมี 3 ส่วน คือ 1) ความรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive Component) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดว่าดีมีประโยชน์และ หรือเลวมากน้อยเพียงใด จัดเป็นองค์ประกอบที่เป็นต้นกำเนิดของเจตคติของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ ดังนั้นหากบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่าต่อสิ่งต่าง ๆ ไม่สมบูรณ์หรืออาจมีความรู้ที่ผิดพลาดจะทำให้เกิดอคติหรือความลำเอียงและอาจทำให้เกิดผลเสียหายต่อผู้ยึดถือหรือส่วนรวมได้มาก 2) ความรู้สึกพอใจ (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง จะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประเมินค่าต่อสิ่งนั้นด้วย

เจตคติเป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง ดังนั้นวิธีการวัดเจตคติต้องอาศัยการสรุปอ้างอิงจากพฤติกรรมภายนอกที่มองเห็นได้ทั้งที่ใช้ภาษาและไม่ใช้ภาษา ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี คือ (ปริญา ญ วันจันทร์. 2536: 31-32) วิธีที่หนึ่ง การสังเกตพฤติกรรมโดยตรง (Direct Observation) เป็นการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วสรุปอ้างอิงไปถึงเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น วิธีนี้มีข้อสำคัญ คือ วัดพฤติกรรมได้บางด้านและวัดได้ต่อเมื่อมีพฤติกรรมออกมาเท่านั้น จึงต้องใช้กำลังคนมาก เวลามาก จึงไม่นิยมใช้วิธีนี้ วิธีที่สอง วิธีการสร้างจินตภาพ (Projective Technique) เป็นวิธีการกระตุ้นโดยรูปภาพที่คลุมเครือ การเติมเรื่อง การใช้นิทาน การใช้วิธีเล่นต่าง ๆ ทำให้บุคคลแสดงความคิดเห็นหรือปฏิกิริยาออกมา สามารถวัดเจตคติในระดับลึก ๆ ได้โดยที่เจ้าตัวอาจไม่รู้ตัว จึงเป็นวิธีที่นิยมใช้อย่างแพร่หลาย และวิธีที่สาม ซึ่งนิยมใช้กันในการศึกษาทาง

พฤติกรรมศาสตร์ คือ การใช้เจ้าตัวรายงาน (Self or Verbal Report) ได้แก่ การสัมภาษณ์ การใช้มาตรวัดต่าง ๆ เจตคติพิจารณาจากความรู้สึกตามที่บุคคลรายงานมา โดยจะแปลความรู้สึกของบุคคลที่ถ่ายทอดออกมาทางภาษาพูดเป็นคะแนนเจตคติของบุคคล

ความหมายของเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจนั้นจึงหมายถึง ผลรวมของความรู้สึกนึกคิดและความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของข้าราชการตำรวจแต่ละคนที่มีต่อการทำงานสืบสวน 3 ส่วน ได้แก่ 1) การรู้คิดเชิงประเมินค่าของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมากน้อยเพียงใด 2) ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจชอบหรือไม่ชอบ ในพฤติกรรมการทำงานของตน และ 3) ความพร้อมที่จะสนับสนุน หรือการหลีกเลี่ยงในการกระทำพฤติกรรมการทำงานสืบสวนดังกล่าวมากน้อยเพียงใด

การวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานนั้น ได้มีผู้สร้างไว้หลายท่าน เช่น ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้สร้างแบบวัดเจตคติต่อสภาพการทำงานมีสองด้าน ด้านแรก เป็นด้านความรู้และความรู้สึกพอใจของครูที่มีต่อการทำงานในหน้าที่ของครูผู้สอน ด้านที่สอง เป็นด้านแนวโน้มของการกระทำพฤติกรรมการสอนและอบรมนักเรียน จำนวน 20 ข้อ โดยแบบวัดเป็นเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการของโรงเรียน สภาพการทำงานร่วมกับครูอื่น ประโยชน์ที่ได้แก่ตนเองและประเทศชาติ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานการทำงานในเวลาราชการ ค่าความเชื่อมั่นในด้านแรกเท่ากับ 56. และด้านที่สองเท่ากับ 58 และอิสริยา สดมณี (2546) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย ใช้แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert Scale 5 อันดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .65

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดเจตคติที่เป็นแบบวัดประเภทมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ที่สร้างขึ้นจากความหมายของเจตคติตามนิยามปฏิบัติการเพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีลักษณะของข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความหมายของเจตคติที่มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้เชิงประเมินค่า ด้านความรู้สึก และด้านการมุ่งกระทำ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติกับพฤติกรรมการทำงานนั้น มีนักวิจัยหลายคนพบผลที่สอดคล้องกัน อาทิเช่น กมลรัตน์ ทองสว่าง (2546) ที่ศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม และจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล จำนวน 300 คน พบว่า พยาบาลที่มีเจตคติ

ที่ดีต่อการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพยาบาลที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน นอกจากนี้ยังพบอีกว่าเจตคติเป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงอันดับที่สองของพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล เมื่อร่วมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลอย่างเชื่อถือได้ร้อยละ 39.2 สำหรับ ดุษฎี โยเหลา, อภิญา โพธิ์ศรีทอง และปริญญา ณ วันจันทร์ (2538: 15) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างลักษณะทางพุทธศาสนา ลักษณะทางจิตและผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครูและพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 400 คน และพยาบาลจำนวน 293 คน พบว่า ในกลุ่มครู เจตคติต่ออาชีพครูเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติตามแบบพุทธ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .75 และลักษณะทางพุทธส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานครูผ่านการปฏิบัติตามแนวพุทธ และเจตคติต่ออาชีพครู ส่วนในกลุ่มพยาบาลไม่พบผลดังกล่าว ส่วนธกร ถาวรสันต์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม พบว่า ตัวทำนายทั้ง 7 ตัวสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดได้ร้อยละ 50.3 โดยมีตัวทำนายเรียงลำดับดังนี้ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (ค่าเบต้า เท่ากับ .34) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเบต้า เท่ากับ .23) เจตคติต่อการทำงาน (ค่าเบต้า เท่ากับ .21) และอิทธิบาทสี่ (ค่าเบต้า เท่ากับ .22) ตามลำดับ

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติที่ดีต่อการทำงาน จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงานสูงด้วย ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงคาดว่าข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีมากต่อการทำงานเป็นตำรวจสืบสวน น่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าตำรวจสืบสวนที่มีเจตคติที่ต่ำต่อการทำงานเป็นตำรวจสืบสวน

ความเครียดจากสภาพการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

ความเครียด (Stress) มีการนิยามไว้หลายความหมาย เช่น เป็นภาวะกดดันหรือคุกคามต่อร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความวิตกกังวล ความคับข้องใจ ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ตลอดจนอาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม เช่น อาการปวดศีรษะ มือสั่น ใจสั่น หงุดหงิด สับสน นอนไม่หลับ เป็นต้น (ดวงหทัย เลหาเวชหรานันท์. 2548: 19)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความเครียด (Stress) นั้นมี 4 รูปแบบ คือ 1) แนวความคิดด้านชีววิทยา (Biological Approaches) ซึ่งนักวิจัยทางด้านชีววิทยาได้ศึกษาเกี่ยวกับการตอบสนองของร่างกายต่อความเครียด โดยมีความเห็นว่า สิ่งที่สามารถแสดงถึงความเครียดในตัวบุคคล คือ การเปลี่ยนแปลงความดันโลหิต ระดับคอเลสเตอรอล อัตราการเต้นของหัวใจ ระดับการเปลี่ยนแปลงของสารเคมีในร่างกาย โดยจุดมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย เพื่อหาระดับของผลกระทบที่ต่ำที่สุดที่เกิด

จากความเครียด และหนทางในการแก้ไข โดยการใช้อาหาร การออกกำลังกาย และการบำบัดด้วยวิธีอื่น

2) แนวความคิดด้านสภาพแวดล้อม (Environment Approaches) เพื่อศึกษาถึงผลของสภาพแวดล้อมต่อความเครียดที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคล นักพฤติกรรมศาสตร์จำนวนมากกล่าวว่าสภาพแวดล้อมมีผลทำให้เกิดความเครียด สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความต้องการสร้างความมั่นคงในการทำงานของแต่ละบุคคล การทำงานหนักเกินไป การไม่ได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เหล่านี้สามารถทำให้เกิดความเครียดได้ในการทำงาน ความเครียดจากสิ่งแวดล้อมอาจเกิดจากบุคคลในครอบครัว ความคาดหวังในชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงาน เป็นต้น

3) แนวความคิดด้านกลไกทางจิต (Psychodynamic Approaches) นักทฤษฎีด้านกลไกทางจิตจะมุ่งเน้นที่ความเครียด และความวิตกกังวลที่เกิดจากความขัดแย้งของจิตไร้สำนึกของบุคคลซึ่ง Freud ได้แบ่งความวิตกกังวลออกเป็น 2 ประเภท คือ ความวิตกกังวลโดยมีเป้าหมาย (Objective Anxiety) หมายถึง ความตื่นตัวในการตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามจากสิ่งแวดล้อม และความวิตกกังวลทางประสาท (Neurotic Anxiety) หรือความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นเอง (Free-Floating Anxiety) สาเหตุเพราะบุคคลจะเกิดความทุกข์ใจ จากการที่ไม่สามารถหาสาเหตุของความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งความวิตกกังวลทั้งสองชนิดนี้สามารถทำให้เกิดความเครียดได้ โดยที่ลักษณะความวิตกกังวลทางประสาทจะเกิดขึ้นจากความขัดแย้งของจิตไร้สำนึกในแต่ละบุคคล

4) แนวความคิดด้านการรู้คิด (Cognitive Approaches) นักจิตวิทยาได้ชี้ให้เห็นว่าผลกระทบของความเครียดของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับ การแปลความหมายประสบการณ์ และการใช้ข้อมูลเหล่านี้เผชิญกับความเครียดอย่างไร ในขณะที่ความเครียดก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในร่างกายของแต่ละคน ซึ่งเหตุการณ์สภาพแวดล้อมสามารถช่วยลดความเครียด ซึ่งในความเป็นจริงแล้วแต่ละบุคคลจะมีเหตุการณ์แวดล้อม ที่แตกต่างกันไปทำให้แต่ละบุคคลเผชิญกับความเครียดในระดับที่แตกต่างกัน

แนวคิดด้านรู้คิด (Cognitive Approaches) มีจุดประสงค์ที่ศึกษาถึงการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์แวดล้อม และการรับรู้ของแต่ละบุคคล และการตอบสนองต่อเหตุการณ์โดยจะเห็นว่าไม่สามารถทำนายถึงระดับของความเครียดได้เลยเพราะบุคคลจะมีการตอบสนองที่แตกต่างกันไป แม้จะอยู่ในสถานการณ์เดียวกัน (ดวงหทัย เลหาเวชรานันท์. 2548: 19-21; อ้างอิงจาก Avery, Baker; & Kane. 1984: 283-284)

ความเครียดจากสภาพการทำงาน (Stress at Work) น่าจะเป็นความเครียดที่เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความวิตกกังวล ความไม่สบายใจ อันเกิดจากสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคนอื่นๆ. 2540) ความเครียดในการทำงานอาจปรากฏอาการได้ทั้งทางจิต ทางร่างกาย และพฤติกรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และ อัมพร

ม้าคนอง. 2547: 29; อ้างอิงจาก Quick; et al. 1998) ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา เช่น พฤติกรรมการก้าวร้าว พฤติกรรมการคบเพื่อนอย่างไม่เหมาะสม เป็นต้น

ดังนั้น ความเครียดจากสภาพการทำงานในงานวิจัยนี้ จึงหมายถึง ความรู้สึกที่สภาพการทำงานปัจจุบันมีปัญหาเกิดขึ้น ความรู้สึกกังวลใจ หงุดหงิด และคิดว่าปัญหาเรื่องงานเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยาก

การวัดความเครียดจากสภาพการทำงาน

การวัดความเครียดจากสภาพการทำงานต่อการทำงานสืบสวนนั้น ได้มีผู้สร้างไว้หลายท่าน อาทิเช่น ในงานของ บังอร โสฬส และ อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2539) ซึ่งศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย ได้สร้างแบบวัดความเครียดในการทำงานขึ้น โดยปรับปรุงแก้ไขมาจากแบบวัดของ เดวิดสัน และคูเปอร์ ซึ่งมีอยู่ 80 ข้อ และวัดในมิติเดียว มีมาตรวัด 3 หน่วย จาก “รู้สึกกดดันมาก” ถึง “ไม่รู้สึกเลย” ให้เป็นแบบวัดที่ประเมินความเครียดในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ ในแต่ละข้อมีมาตรประเมิน 2 มิติ มิติแรก เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับงาน การทำงาน และเรื่องทั่วไปในที่ทำงาน มีมาตรวัด 5 หน่วย จาก “ไม่หนักใจเลย” ถึง “หนักใจมาก” ส่วนมิติที่สองเป็นการประเมินความถี่ของการเกิดเหตุการณ์เช่นนั้น มีมาตรวัด 3 หน่วย จาก “เกิดบ่อยครั้ง” ถึง “ไม่เกิดเลย” คะแนนของการตอบแต่ละข้อคำถาม เกิดจากผลคูณของคะแนนความรู้สึกกับคะแนนความบ่อย แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .78 ต่อมาในงานของ ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ที่ทำการศึกษาปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ได้ปรับปรุงข้อคำถามในแบบวัดความเครียดในการทำงานของ บังอร โสฬส และ อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า มีจำนวน 30 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อประเมินใน 2 มิติ มิติแรก เป็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องงาน หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน อุปกรณ์เครื่องมือในการรักษาพยาบาล สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ซึ่งทำให้พยาบาลหนักใจมากหรือน้อย ส่วนมิติที่สอง เป็นการประเมินความถี่ของการเกิดความรู้สึกเช่นนั้นขณะทำงานในหน่วยงาน โดยได้นำแบบวัดมาใช้กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 299 คน พบว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .92 และงานของ ไพโรจน์ เรืองทิพย์ (2546: 70) ที่ศึกษาปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความต้อถอยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ได้สร้างเครื่องมือในการวัดความเครียดในการทำงาน ซึ่งได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดความเครียดในการทำงานของ อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2533) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วยประโยคบอกเล่าจำนวน 1 ประโยค สำหรับตอนที่ 1 เป็นประโยค

ที่แสดงความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น หมดกำลังใจ รำคาญ เกิดความเครียด ความกลัว ความวิตกกังวล ความหงุดหงิด ส่วนตอนที่ 2 เป็นการถามถึง ความถี่ของการเกิดความรู้สึกดังกล่าวในตัวของผู้ตอบขณะทำงานในหน่วยงาน และได้มีการหาค่า อำนาจจำแนกของแบบวัดและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับที่คำนวณจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 นอกจากนี้ยังมีงานของ วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) ที่ศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของสัตวแพทย์ และได้ นำแบบวัดความเครียดในการทำงานของ บังอร โสฬส และ อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2539) มาใช้ โดยแบบวัดเป็นข้อความให้ผู้ตอบประเมินค่า 5 หน่วย จำนวน 16 ข้อ จาก "ไม่หนักใจ" ถึง "หนักใจมาก" และให้เลือกว่าเหตุการณ์นั้น ๆ เกิดขึ้นบ่อยเพียงใด คำตอบมาตรา 3 หน่วย คือ "เกิดบ่อยได้ 2 คะแนน เกิดบางครั้งได้ 1 คะแนน ไม่เกิดเลยได้ 0 คะแนน" คะแนนของแต่ละข้อคำถาม เกิดจากผลคูณของคะแนนความรู้สึกกับคะแนนความบ่อย พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 0 ถึง 160 คะแนน เมื่อใช้ในงานของ บังอร โสฬส และ อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2539) แบบวัดมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .07 ถึง .60 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 เมื่อนำไปใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 3 ถึง 141 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .33 ถึง .59 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .82

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความเครียดจากสภาพการทำงาน ที่เป็นแบบวัด ประเภทมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" ที่สร้างขึ้นจากความหมายของ ความเครียดจากสภาพการทำงานตามนิยามปฏิบัติการ เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงาน สืบสวนของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีลักษณะของข้อคำถามที่เกี่ยวข้อง กับความรู้สึกว่าสภาพการทำงานปัจจุบันมีปัญหาเกิดขึ้น ความรู้สึกกังวลใจ หงุดหงิด และคิดว่าเป็น ปัญหาที่แก้ไขได้ยาก ซึ่งผู้ตอบที่มีคะแนนจากแบบวัดสูงจะเป็นผู้ที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานสูง ส่วนผู้ตอบที่มีคะแนนจากแบบวัดต่ำจะเป็นผู้ที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดกับพฤติกรรมการทำงานนั้น มีนักวิจัยหลายคนพบผล ที่สอดคล้องกัน อาทิ ญัฐสุดา สุจินันท์กุล (254: 121) ที่ศึกษาปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และ ลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 256 คน พบว่า ความเครียดจาก สภาพการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ร่วมกันทำนาย พฤติกรรมพยาบาลได้ร้อยละ 8 นั่นคือพยาบาลที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานน้อยและรับรู้ ว่าได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมากเท่าใดก็มีพฤติกรรมพยาบาลมากเท่านั้น และงานวิจัยของ วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551: 131) ที่ศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ ที่เกี่ยวข้องบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ จำนวน 353 คน พบว่า คะแนน

ความเครียดในการทำงาน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวคือ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย มีความเครียดในการทำงาน มากกว่าผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก ค่าเฉลี่ย 56.39 และ 47.87 และร้อยละการตรวจเอกพโรจน์ เรื่องทิพย์ (2546: 84) ที่ศึกษาปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความท้อถอยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความเครียดในการทำงาน โดยที่ตัวแปร ทั้งสองสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความท้อถอยด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ ร้อยละ 17.1 และความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน และ ความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความ แปรปรวนของความท้อถอยด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 13.4

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากสภาพการทำงานกับ กลุ่มตัวอย่างต่าง ๆ เช่น พยาบาลวิชาชีพ สัตวแพทย์ และข้าราชการตำรวจจราจร พบผลการศึกษา สอดคล้องกันว่าความเครียดจากสภาพการทำงานยิ่งน้อยเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรม การทำงานที่พึงประสงค์ในลักษณะงานต่าง ๆ มากเท่านั้น สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จึงคาดว่า ยิ่งข้าราชการตำรวจสืบสวนมีความเครียดจากสภาพการทำงานมากเท่าใด ก็ยิ่งมีพฤติกรรมการทำงาน สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพน้อยเท่านั้น

ลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ด้านชีวิตสังคมและ ภูมิหลังบางตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน และมีความสำคัญในฐานะที่เป็นตัวแปร ที่ใช้จำแนกลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในกลุ่ม ตัวอย่างย่อย ๆ ตามลักษณะตัวแปรทางชีวิตสังคม ในที่นี้ได้แก่ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการและ ประสบการณ์การทำงานสืบสวน

ระดับการศึกษา

บุคคลที่มีการศึกษาสูงมาจะมีการเรียนรู้ และย่อมจะมีวิจารณญาณ มีความสามารถ ในการปฏิบัติงานและมีลักษณะทางจิตที่พร้อมในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าและระดับ การศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532) และการศึกษา ย่อมทำให้บุคคลมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้มากและมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้า สภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดีและรวดเร็วมีความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่าง

กันย่อมมีความมุ่งมั่นในการทำงานแตกต่างกัน ระดับการศึกษาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลซึ่งมีผลวิจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงาน เช่น อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ พบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ ส่วนงานวิจัยของวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคนอื่น ๆ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์กระทรวงสาธารณสุขกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม พฤติกรรมค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี และพบอีกว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้มากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างชัดเจน สำหรับลักษณะทางจิตใจ พบว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อย 3 ด้าน คือ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และด้านไม่เลือกปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าระดับปริญญาตรีอย่างเด่นชัด และพบอีกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรีมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และยังพบอีกว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะประชาธิปไตยสูงกว่าข้าราชการระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนลักษณะทางศาสนา พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีหลักอริยบทสี่ สูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี และงานวิจัยของนืออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่น ๆ (2546) ที่ได้ทำการศึกษาดัชนีชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจ 1,209 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษามากมีพฤติกรรมการทำงานทั่วไปมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาน้อย (ค่าเฉลี่ย 77.18 และ 75.59 ตามลำดับ)

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดตัวแปรระดับการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาด้วย และคาดว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานสลับสับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

ชั้นยศ

ชั้นยศเป็นสถานภาพของข้าราชการตำรวจที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในการปฏิบัติราชการ และมีการเลื่อนยศตามคุณสมบัติของตำรวจแต่ละบุคคล งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของชั้นยศกับพฤติกรรมการทำงาน เช่น งานวิจัยของ กาญจนา แดงมาตี (2545) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 234 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ต่อระบบบริหารมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และงานวิจัยของ พิทยา สุทธิธรรม (2547) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ถึง 9 โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์จำนวน 224 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มียศสัญญาบัตร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ได้ร้อยละ 42.5 โดยมีตัวทำนายที่เด่นชัด คือ ทักษะติดต่องานชุมชนสัมพันธ์ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และงานวิจัยของตรอง ศิริวรรณ (2550) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยะลา โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยะลา จำนวน 340 คน ผลการศึกษาพบว่า ทักษะติดต่ออาชีพตำรวจ การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน ความเครียดด้านจิตใจ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบังคับบัญชา ชั้นยศ ภูมิลำเนาเดิม และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการเตรียมพร้อมของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยะลาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการเตรียมพร้อมได้ร้อยละ 25.2

จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงคาดว่า ชั้นยศน่าจะมีความสัมพันธ์สอดคล้องเช่นเดียวกับงานวิจัยดังกล่าว จึงได้นำตัวแปรชั้นยศ ซึ่งหมายถึง สถานภาพของข้าราชการตำรวจที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในการปฏิบัติราชการ และมีการเลื่อนยศตามคุณสมบัติของตำรวจแต่ละบุคคล (กรมตำรวจ. 2540: 5) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีชั้นยศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรี ถึง พันตำรวจโท เนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่ในระดับปฏิบัติการในหน้าที่สืบสวน โดยคาดว่าผู้ที่ชั้นยศมากกว่าน่าจะมีพฤติกรรมในการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพที่แตกต่างจากกลุ่มที่มีชั้นยศน้อยกว่า

อายุราชการ

อายุราชการพิจารณาจาก ระยะเวลาที่ข้าราชการตำรวจได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ามาปฏิบัติงานเป็นข้าราชการตำรวจตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบัน งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของอายุราชการในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน เช่น งานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคนอื่นๆ (2547) ที่ได้ทำการศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องมือชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการและครูดีเด่นย้อนหลัง 5 ปี จำนวน 900 คน และข้าราชการทั่วไป จำนวน 1,127 คน ซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทย รวมเป็น 2,027 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการมาก (26-42 ปี) และที่มีอายุราชการปานกลาง (16-25 ปี) มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อย 4 ด้าน คือ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย (1-15 ปี) ในด้านลักษณะทางจิตใจ พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการมากมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อยทุกด้าน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงกว่า ผู้ที่มีอายุราชการน้อย ส่วนด้านลักษณะทางศาสนา พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการมากและปานกลาง มีการคิดแบบโยนิโสมนสิการและมีหลักอิทธิบาทที่สูงกว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย และงานวิจัยของน็อน พินประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546) ที่ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ 1,209 คน ผลการศึกษาพบว่า อายุราชการของข้าราชการตำรวจมีความเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ด้าน คือ เจตคติต่อการเป็นตำรวจ และความเชื่ออำนาจใจตนในการทำงาน โดยพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมาก มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นตำรวจมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการน้อย (ค่าเฉลี่ย 118.20 และ 105.94 ตามลำดับ) และเช่นเดียวกับข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมาก มีความเชื่ออำนาจใจตนในการทำงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการน้อย (ค่าเฉลี่ย 46.57 และ 44.79 ตามลำดับ) แต่ในงานวิจัยนี้ไม่พบว่าการมีอายุราชการมากหรือน้อยมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานทั่วไปและพฤติกรรมการทำงานเฉพาะสายงาน และในงานวิจัยของ อิศรียา สดมณี (2546) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดตัวแปรระยะเวลาในการทำงาน ได้แก่ อายุราชการ ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาด้วย และคาดว่านักวิจัยที่มีอายุราชการต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน

โดยปกติบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมักสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนั้นไม่สามารถบ่งบอกได้ว่า บุคคลที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า จะมีประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคคลที่ผ่านการทำงานจะได้รับประสบการณ์จากการทำงานไม่เท่าเทียมกันนั่นเอง งานวิจัยที่ยืนยันว่าประสบการณ์การทำงานเกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงานคือ จากงานวิจัยของนีออน พินประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการตำรวจมีความเกี่ยวข้องกับ จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ด้าน คือ เจตคติต่อการเป็นตำรวจ และความเชื่ออำนาจใจตนในการทำงาน โดยพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นตำรวจมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย และเช่นเดียวกับข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีความเชื่ออำนาจใจตนในการทำงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ อภิญา โพธิ์ศรีทอง (2536) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่าระยะเวลาในการทำงานของพยาบาลมีผลต่อพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุ โดยพยาบาลที่มีระยะเวลาในการทำงานมากมีพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุดีกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย สอดคล้องกับณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ศึกษาปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ความเครียดจากสภาพการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการพยาบาลได้ร้อยละ 8 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพยาบาลที่มีระยะเวลาทำงานมาก ทำนายได้ร้อยละ 13

จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงคาดว่า ประสบการณ์ในสายงานเฉพาะด้าน น่าจะมีความสัมพันธ์สอดคล้องเช่นเดียว กับงานวิจัยดังกล่าว จึงได้นำตัวแปรประสบการณ์การทำงานสืบสวน ซึ่งหมายถึง การกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์และมีระยะเวลาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงาน

สืบสวนมาศึกษา โดยคาดว่าผู้ที่ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมากกว่าน่าจะมีพฤติกรรมในการทำงานสืบสวนที่แตกต่างจากกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อยกว่า

นิยามปฏิบัติการ

1. **พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ** หมายถึง การปฏิบัติงานสืบสวนเมื่อมีคดีเกิดขึ้นให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานสืบสวน คือ การรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดนั้น ๆ เพื่อใช้ในการจับกุมผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดี โดยการใช้ความพยายาม มีคุณภาพ และสามารถให้ทรัพยากรประกอบด้วยพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพออกเป็น 3 ด้าน คือ

1.1 **การซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง** ได้แก่ กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคดี โดยเป็นการสอบถามจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และการบันทึกปากคำ เพื่อบรรยายละเอียดแห่งความผิดที่เกี่ยวข้องกับคดี

1.2 **การตั้งประเด็นในการสืบสวน** ได้แก่ การตั้งเป็นสมมุติฐานแล้วพิสูจน์สมมุติฐานนั้นด้วยการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นปัญหานั้น

1.3 **การวางแผนการสืบสวน** ได้แก่ กระบวนการที่ข้าราชการตำรวจสืบสวนได้กำหนดทางเลือกเพื่อดำเนินการสืบสวน เพื่อพิสูจน์ความผิดและจับกุมผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดี

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ ใช้มาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย วัดจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าเป็นผู้ที่พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

2. **การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน** หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่ามีผู้คอยให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านรูปธรรมและนามธรรม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในเวลาที่เขามีความต้องการ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการรับรู้สนับสนุนทางสังคม ของอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533) มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย วัดจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดนี้มากแสดงว่า เป็นผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมมาก

3. **การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานของข้าราชการตำรวจ** หมายถึง ปริมาณการรับรู้การมีแบบอย่างด้านการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจและผลของการกระทำนั้น ๆ

ตามอุดมคติของตำรวจ ซึ่งข้าราชการตำรวจได้เห็นและพิจารณาผลของการกระทำนั้น ๆ ว่าดีหรือไม่ดี และนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้นน้อยเพียงใด

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานของข้าราชการตำรวจของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546) มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดนี้มาก แสดงว่าเป็นผู้ที่มีเห็นแบบอย่างในการทำงานมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดี ได้ผลเป็นเยี่ยม โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ใช้กับข้าราชการบรรจุใหม่ ในงานวิจัยของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาใช้ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

5. ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการตำรวจ ในการคาดการณ์ไกลถึงเห็นผลดีผลเสียที่เกิดขึ้นในอนาคตและสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรองรับผลดีผลเสียที่เกิดขึ้นได้ และสามารถที่จะปฏิบัติหรือดปปฏิบัติเพื่อผลที่ดีกว่าที่เกิดขึ้นในอนาคต วัดได้โดยการรายงานถึงนิสัย และการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน ในด้านที่เป็นผู้สามารถคาดการณ์ไกลและรู้จักอดได้ รอได้ เพื่อผลประโยชน์ที่มากกว่าหรือสำคัญกว่าที่จะมาในอนาคต

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาใช้ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

6. อิทธิบาทสี่ หมายถึง ปริมาณความรู้สึกรักของข้าราชการตำรวจสืบสวนที่ที่นำหลักธรรม อิทธิบาทสี่ มาใช้ในการทำงานหรือการยึดถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อการทำงานและเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความมุ่งหมาย ประกอบด้วย 1) ฉันทะ หมายถึง ปริมาณความรู้สึกรักและพึงพอใจในการทำงานหรือในเป้าหมายของงานที่ทำ มีความรักงานที่ทำอย่างแน่วแน่มั่นคง ต้องการงานนั้นให้สำเร็จ และมีความพอใจในความสำเร็จของงานโดยไม่คำนึงถึงรางวัลจากงาน มีจุดมุ่งหมายถึงผลที่แท้จริงจากงาน 2) วิริยะ หมายถึง ปริมาณความรู้สึกที่มีต่อความขยันขันแข็งในการทำงาน มีใจสู้ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เห็นว่าอุปสรรคในการทำงานเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ 3) จิตตะ หมายถึง ปริมาณความรู้สึกที่เห็นถึงความสำคัญของงาน มีความสนใจ และ

มีจิตจดจ่ออยู่เฉพาะงานที่กำลังทำ แม้จะมีสิ่งรบกวนรบกวนก็ไม่ออกแวกไปจากงานที่กำลังทำ และ

4) วิมังสา หมายถึง ปริมาณความรู้สึกในการใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ หรือพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมาย มีการทดลองแก้ไขปรับปรุงงานและหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลดีต่องานที่ทำ ตลอดจนใช้ปัญญาใคร่ครวญหาองค์ประกอบหรือทางเลือกที่จะส่งเสริมให้งานดียิ่งขึ้น

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดอิทธิบาทสี่ของ จารุพร แสงเป่า, ชมชื่น สมประเสริฐ และสุรพงษ์ ชูเดช (2539) แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” สำหรับผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่ใช้หลักธรรมอิทธิบาทสี่มาก ส่วนผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมต่ำ แสดงว่าเป็นผู้ที่ใช้หลักธรรมอิทธิบาทสี่น้อย

7. เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกนึกคิดและความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของข้าราชการตำรวจแต่ละคนที่มีต่อการทำงานสืบสวน 3 ส่วน ได้แก่ 1) การรู้คิดเชิงประเมินค่าของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนของข้าราชการตำรวจว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมากน้อยเพียงใด 2) ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ ในพฤติกรรมการทำงานสืบสวนของตน และ 3) ความพร้อมที่จะสนับสนุน หรือการหลีกเลี่ยงในการกระทำพฤติกรรมการทำงานสืบสวนดังกล่าวมากน้อยเพียงใด

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ ใช้มาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย วัดจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าเป็นผู้ที่เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

8. ความเครียดจากสภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกว่าสภาพการทำงานปัจจุบันมีปัญหาเกิดขึ้น ความรู้สึกกังวลใจ หงุดหงิด และคิดว่าเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยาก

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ ใช้มาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย วัดจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

9. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่ข้าราชการตำรวจจบจากสถาบันการศึกษา โดยในแบบสอบถามได้แบ่งระดับการศึกษาออกเป็นระดับม.ศ.3,ม.ศ.5,ม.6 ระดับปวช.,ปวส.,อนุปริญญา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระดับปริญญาโท ระดับสูงกว่าปริญญาโท และระดับอื่นๆ

10. **ชั้นยศ** หมายถึง สถานภาพของข้าราชการตำรวจที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในการปฏิบัติราชการ และมีการเลื่อนยศตามคุณสมบัติของตำรวจแต่ละบุคคล โดยในแบบสอบถามได้แบ่งชั้นยศออกเป็นร้อยตำรวจตรี ร้อยตำรวจโท ร้อยตำรวจเอก พันตำรวจตรี และพันตำรวจโท

11. **อายุราชการ** หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการตำรวจเข้ามารับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบัน

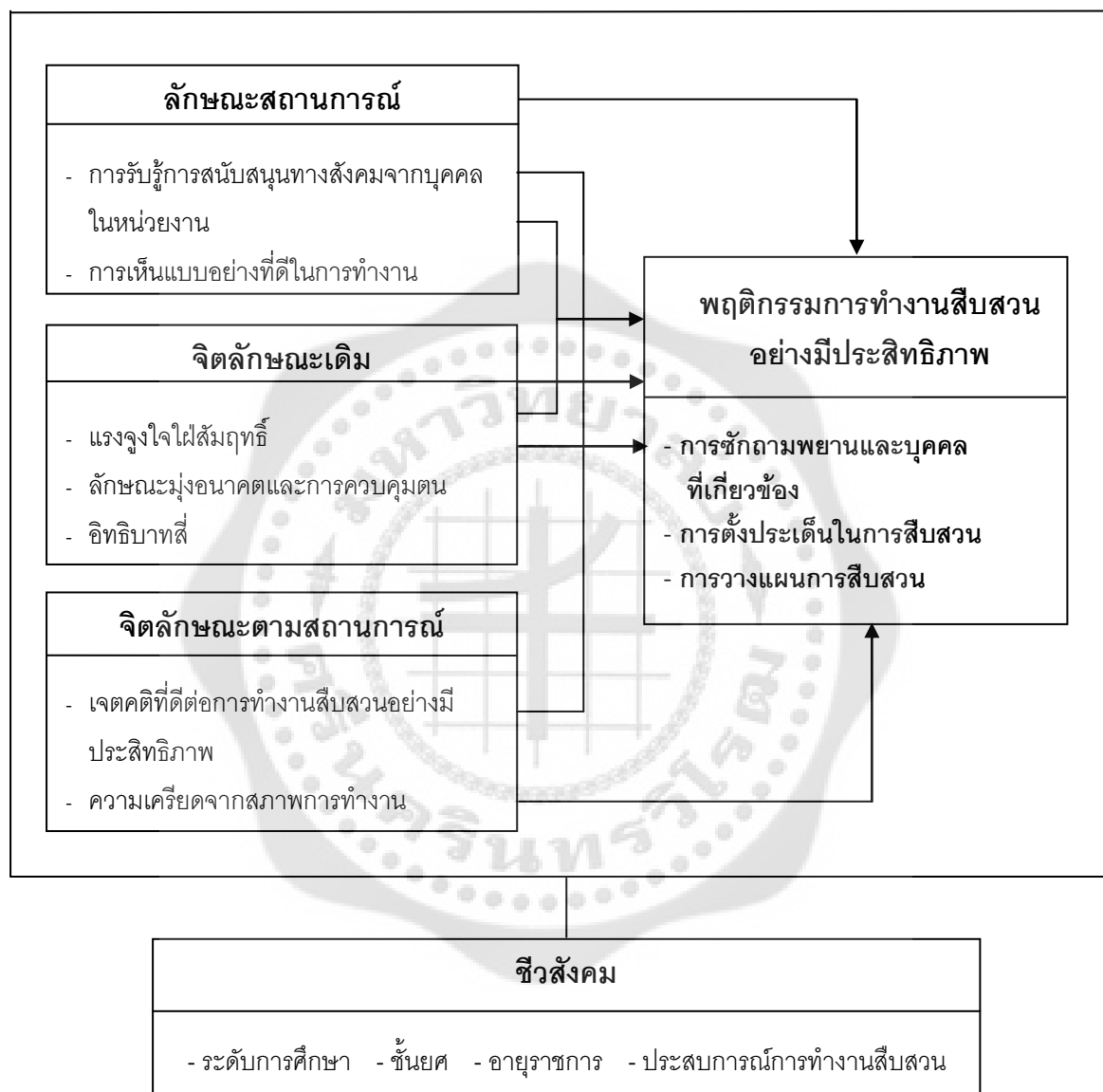
12. **ประสบการณ์การทำงานสืบสวน** หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการตำรวจเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งสืบสวนตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบัน

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงเหตุทั้งภายใน และภายนอกตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ ซึ่งหมายถึง ลักษณะพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบที่กระทำด้วยความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดต่อสังคมส่วนรวม ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ที่จะนำมาใช้เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อหาทางระงับหรือป้องกันมิให้มีเหตุร้ายเกิดขึ้น และการแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานประกอบคดี และหลักฐานประกอบคดี เพื่อให้ได้รายละเอียดแห่งความผิด อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และมีคุณภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้อาศัยกรอบแนวคิดวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) และจากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า กลุ่มลักษณะสถานการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน กลุ่มจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และอิทธิบาทสี่ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อที่ดีการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และความเครียดจากสภาพการทำงาน นอกจากนี้ยังได้ศึกษาลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังที่สำคัญบางประการของข้าราชการตำรวจ เพื่อเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์แยกกลุ่มย่อยอีกด้วย ในการตั้งสมมติฐานสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ให้แนวของรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมแบบกลไก และปฏิสัมพันธ์นิยมแบบในตน ประกอบกับหลักฐานที่พบจากงานวิจัยในอดีต ตัวอย่างเช่น ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะเดิมมาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่ออธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนของข้าราชการตำรวจ ในรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมแบบกลไก เช่น การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และยังมี การนำเอาตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์มาร่วมศึกษาเพื่ออธิบาย

ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนของข้าราชการตำรวจในรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมแบบภายในตน เช่น เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และความเครียดจากสภาพการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังแสดงในภาพประกอบ



ภาพประกอบ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของการศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานสูง และมีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้านย่อย 3 ด้าน (ได้แก่ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน และด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน) และด้านรวม มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนในกลุ่มที่มีลักษณะอื่น ๆ

2. ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนสูง เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้านย่อย 3 ด้าน (ได้แก่ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน และด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน) และด้านรวม มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนในกลุ่มที่มีลักษณะอื่น ๆ

3. ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง และมีความเครียดจากสภาพการทำงานน้อย เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้านย่อย 3 ด้าน (ได้แก่ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน และด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน) และด้านรวม มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนในกลุ่มที่มีลักษณะอื่น ๆ

4. ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก และมีการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานมาก เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้านย่อย 3 ด้าน (ได้แก่ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน และด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน) และด้านรวม มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนในกลุ่มที่มีลักษณะอื่น ๆ

5. ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน) ตัวแปรจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และอิทธิบาทสี่) และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และความเครียดจากสภาพการทำงาน) รวมกัน 7 ตัวแปร ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งด้านย่อย 3 ด้าน (ได้แก่ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน และด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน) และด้านรวม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมและความเครียดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์เปรียบเทียบ (Correlational-Comparative Study) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานตามที่ได้ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การกำหนดประชากร

ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานฝ่ายสืบสวน ระดับสัญญาบัตร เนื่องจากเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานสืบสวนโดยตรง โดยมีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรี ถึง พันตำรวจโท สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีรายชื่อในทะเบียนกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2554 – 2555 (ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2554 ถึง เมษายน 2555) จำนวน 302 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ตุลาคม 2554)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 9 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2-9 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวแปรในการวิจัย ซึ่งแต่ละตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม

ลักษณะแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ประสบการณ์การทำงาน สืบสวน และสถานที่ทำงานในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อบรรยายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น โดยมีตัวอย่างดังนี้

ตัวอย่าง แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ.....ปี
2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
3. ระดับการศึกษา

☐ ม.ศ.3/ ม.ศ.5 / ม.6	☐ ปวช. / ปวส./ อนุปริญญา
☐ ปริญญาตรี / เทียบเท่า	☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญาโท
☐ อื่น ๆ สาขาที่จบ.....	
4. ชั้นยศ ☐ ร.ต.ต. ☐ ร.ต.ท. ☐ ร.ต.อ. ☐ พ.ต.ต. ☐ พ.ต.ท.
5. ระยะเวลาของการรับราชการตำรวจ.....ปี.....เดือน
6. ประสบการณ์การทำงานสืบสวน ปี.....เดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ

ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้วัดพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับการกระทำหรือการดำเนินการจากงานสืบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล และการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ แบบสอบถามเป็นประเภทมาตรวัดประเมิณรวมค่า 6 หน่วย จาก“จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีข้อคำถาม 39 ข้อ เมื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน จำนวน 50 คน พบว่าแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .17 ถึง .77 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริง จำนวน 27 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง ช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 41 ถึง 52 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .48 ถึง .82 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .96

ตัวอย่างแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ
การซักถามพยานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

(0) ถึงแม้จะต้องใช้เวลามากเท่าใดก็ตาม ฉันก็ทุ่มเทที่จะซักถามผู้ที่เกี่ยวข้องกับคดีที่เกิดขึ้นทั้งหมด

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

การตั้งประเด็นในการสืบสวน

(00) ฉันจะตั้งสมมติฐานให้ครอบคลุมทุกประเด็นที่น่าจะเกี่ยวข้องกับคดี

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

การวางแผนการสืบสวน

(000) ฉันวางแผนการสืบสวนก่อนลงมือทำงาน เพื่อให้สามารถจับตัวคนร้ายได้โดยเร็ว

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน

ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้วัดการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533) มาปรับปรุงข้อความให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ใช้วัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมใน 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์จากสมาชิกในหน่วยงานประกอบด้วย หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบสอบถามนี้มากแสดงว่า เป็นผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมมาก แบบสอบถามเป็นประเภทมาตรวัดประมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีข้อความ 18 ข้อ เมื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน จำนวน 50 คน พบว่าแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .12 ถึง .83 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อความไว้ใช้จริง จำนวน 11 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 18 ถึง 67 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .65 ถึง .89 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .94

ตัวอย่างแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน

(0) เพื่อนร่วมงานมักเข้ามาให้กำลังใจเมื่อฉันพบอุปสรรคในการทำงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(00) ผู้บังคับบัญชามักเข้ามาให้กำลังใจเมื่อฉันพบอุปสรรคในการทำงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(000) ฉันคิดว่าฉันมีเพื่อนร่วมงานที่ฉันสามารถแบ่งปันความทุกข์สุขได้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้วัดการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ(2546) มาปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดนี้มากแสดงว่า เป็นผู้ที่เห็นแบบอย่างในการทำงานดี แบบสอบถามเป็นประเภทมาตรวัดประเมิณรวมค่า 6 หน่วย จาก“จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีข้อคำถาม 17 ข้อ เมื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน จำนวน 50 คน พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .18 ถึง .46 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .72 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริง จำนวน 10 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง ช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 34 ถึง 60 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .28 ถึง .42 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .68

ตัวอย่างแบบสอบถามการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

(0) ฉันจะทำตามอย่างผู้บังคับบัญชาของฉันที่ใช้ความอดทนอดกลั้น จนทำให้สามารถทำงานสืบสวน
ลุล่วงไปได้ด้วยดี

.....

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

(00) ผู้บังคับบัญชาของฉันตั้งใจทำงาน แม้ว่าจะเป็นงานที่มีความยากลำบาก ซึ่งฉันจะนำมาเป็นแบบอย่างในการทำงานเสมอ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

(000) ฉันได้นำแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาของฉันที่ได้รับการยอมรับว่าทำงานด้วยความซื่อสัตย์ไม่หวัง
อามิสสินจ้าง มาเป็นแบบอย่างในการทำงานเสมอ

.....

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

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตอนที่ 5 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นการวัดความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดี ได้ผลเป็นเยี่ยม โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ แบบสอบถามเป็นประเภทมาตรวัดประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีข้อคำถาม 17 ข้อ เมื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน จำนวน 50 คน พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .16 ถึง .69 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .79 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริง จำนวน 12 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง ช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 27 ถึง 71 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .39 ถึง .77 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89

ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

(0) เมื่อทำงานใด ๆ ฉันจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(00) เมื่อทำงานใด ๆ ฉันคิดว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(000) เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใดฉันจะพยายามทำจนกระทั่งสำเร็จ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้วัดลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนในครั้งนี้ เป็นแบบวัดประเภทมาตรประเมิณรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาใช้ โดยแบบสอบถามมีเนื้อหาเกี่ยวกับ ความสามารถในการคาดการณ์วางแผนกับเหตุการณ์ที่จะเกิดในอนาคตทั้งการรอรับผลดีและป้องกันผลเสีย ซึ่งเป็นการแสดงลักษณะนิสัยของบุคคล ว่าสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการได้มากน้อยเพียงใด ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย มีข้อคำถาม 17 ข้อ เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน จำนวน 50 คน พบว่า แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .12 ถึง .63 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .44 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริง จำนวน 9 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง ช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 14 ถึง 49 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .30 ถึง .82 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89

ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

(0) ข้าพเจ้ามักจะทำงานไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(00) การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมันไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(000) ถ้าข้าพเจ้าอยากได้สิ่งใด แต่ต้องรอคอย ข้าพเจ้าจะหมดความอดทนหรือทนไม่ได้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตอนที่ 7 แบบสอบถามอิทธิบาทสี่

ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้วัดอิทธิบาทสี่ในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประเภทมาตรวัด ประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามอิทธิบาทสี่ ของจารุพร แสงเป่า ชมชื่น สมประเสริฐ และสุรพงษ์ ชูเดช (2539) มาใช้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปริมาณความรู้สึของผู้ตอบที่มีต่อลักษณะการทำงานที่ประสบในชีวิตประจำวันที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมย่อย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา ซึ่งแบบวัดมีจำนวน 23 ข้อแต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ข้อความในแบบสอบถามนี้จะมีสองลักษณะ คือ ข้อความทางบวกและข้อความทางลบ มีข้อความ 23 ข้อ เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน จำนวน 50 คน พบว่า แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .32 ถึง .84 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อความไว้ใช้จริงจำนวน 23 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง ช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 80 ถึง 134 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .35 ถึง .78 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93

ตัวอย่างแบบสอบถามอิทธิบาทสี่

ด้านฉันทะ

(0) ฉันมีความสุขที่ได้ทำงาน

.....				
จริงที่สุด	จริง	ไม่จริงแน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ด้านวิริยะ

(00) ฉันไม่เคยปล่อยเวลาให้เสียไปโดยเปล่า

.....				
จริงที่สุด	จริง	ไม่จริงแน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ด้านจิตตะ

(000) ฉันแน่วแน่มั่นคงเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน

.....				
จริงที่สุด	จริง	ไม่จริงแน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตอนที่ 8 แบบสอบถามเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้วัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากนิยามปฏิบัติการ โดยวัดองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้เชิงประเมินค่า ด้านความรู้ลึก และด้านการมุ่งกระทำของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการทำงานสืบทอด มีข้อคำถาม 27 ข้อ เมื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน จำนวน 50 คน พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .11 ถึง .87 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริง จำนวน 23 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง ช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 18 ถึง 67 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .64 ถึง .84 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .97

ตัวอย่างแบบสอบถามความเครียดจากสภาพการทำงาน

(0) บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกเหนื่อยหน่ายที่จะต้องทำงานสืบสวน

.....

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

(00) ฉันรู้สึกกดดันที่จะต้องทำงานสืบสวน

.....

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

(000) ฉันเครียดเมื่อต้องทำงานสืบสวนที่มีแต่ความยากลำบากเสมอๆ

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองและแบบสอบถามของผู้วิจัยท่านอื่น ๆ มาปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมสอดคล้องกับเรื่องที่ได้ทำการวิจัย และหาคุณภาพของเครื่องมือใหม่ทั้งหมดดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างดีในเรื่องเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการวัด ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดว่ามีเนื้อหาครบถ้วนตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่ ภาษา และจำนวนของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างหรือไม่ แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามสมบูรณ์มากที่สุดก่อนที่จะนำไปทดลองใช้

การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามแต่ละฉบับมาหาค่าความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ไม่ได้ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สถิติ t-test และสถิติ Item Total Correlation

เพื่อเปรียบเทียบคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ซึ่งแบ่งคะแนนรวมเป็นกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำด้วยค่าเฉลี่ย จากนั้นเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ในระดับที่ยอมรับได้มาใช้ในแบบสอบถาม

การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัยนี้ ใช้ชนิดความสอดคล้องภายใน โดยการหาความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้ ภายหลังจากการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว จากนั้นเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติและได้รับการปรับปรุงจนมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่ต้องการ วัด แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Coefficient Alpha)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้บัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรวมทั้งใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ร่วมด้วยการนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและขอรับแบบสอบถามคืนทันที
3. เมื่อแบบสอบถามคืนแล้วได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบของเครื่องมือวัดแต่ละชุด
2. ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สถิติขั้นพื้นฐานเพื่อศึกษาลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe') เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 - 4

3. วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคม และความเครียดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” มีความมุ่งหมายของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสถานการณ์ และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล 2) เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้วยตัวแปรลักษณะทางสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และอิทธิบาทสี่ จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และความเครียดจากสภาพการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ที่ประกอบด้วย ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน และด้านการวางแผนการสืบสวน ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะทางชีวสังคม คือ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ และประสบการณ์การทำงานสืบสวน ซึ่งจะช่วยให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนยิ่งขึ้นและอาจทำให้พบผลการวิจัยที่สำคัญของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทด้วย

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอผลโดยเริ่มจากลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ตามด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน 5 ประการ ซึ่งกระทำการวิเคราะห์ทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและในกลุ่มย่อยที่แบ่งตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
R ²	แทน	ค่าอำนาจในการทำนาย
a	แทน	ค่าคงที่
b	แทน	ความชันหรือสัมประสิทธิ์ถดถอย
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน
SE	แทน	ความคาดเคลื่อนมาตรฐาน

1 ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 ค่าสถิติข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n=302)

ลักษณะทั่วไปของ กลุ่มตัวอย่าง		เกณฑ์ แบ่งกลุ่ม	ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด	จำนวน คน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน
อายุ	น้อย	< 42	25-42 ปี	152	50.3	41.84	9.38
	มาก	> 42	43-59 ปี	150	49.7		
ระดับ	ม.3			27	8.9		
การศึกษา	ปวช. ปวส.			15	5.0		
	ปริญญาตรี			209	69.2		
	ปริญญาโท			50	16.6		
	สูงกว่าปริญญาโท			1	0.3		
ชั้นยศ	ร.ต.ต.			53	17.5		
	ร.ต.ท.			46	15.2		
	ร.ต.อ.			113	37.4		
	พ.ต.ต.			73	24.2		
	พ.ต.ท.			17	5.6		

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะทั่วไปของ กลุ่มตัวอย่าง		เกณฑ์ แบ่งกลุ่ม	ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด	จำนวน (302 คน)	ร้อยละ (100)	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน
อายุราชการ	น้อย	< 17.14	3-17 ปี	181	59.9	17.14	10.08
	มาก	> 17.14	18-41 ปี	121	40.1		
ประสบการณ์ การทำงานสืบสวน	น้อย	< 7.01	1-5 ปี	159	52.6	7.01	6.06
	มาก	>7.01	6-40 ปี	143	47.4		

หมายเหตุ สำหรับตัวแปรที่คะแนนมีค่าต่อเนื่อง ใช้ค่าเฉลี่ยในการแบ่งกลุ่มมาก และกลุ่มน้อย แต่
ตัวแปรประสบการณ์การทำงานสืบสวน ใช้ค่าแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง มาใช้ในการแบ่งกลุ่มมาก
และกลุ่มน้อย

การวิจัยนี้ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายสืบสวนสังกัด
กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 302 คน โดยลักษณะเบื้องต้นดังนี้
(ตาราง 1) เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายสืบสวนมีอายุอยู่ในช่วง 25-59 ปี อายุเฉลี่ย
41.84 ปี แบ่งเป็นกลุ่มอายุน้อย (25-42 ปี) จำนวน 152 คน (ร้อยละ 50.3) และกลุ่มที่มีอายุมาก
(43-59 ปี) จำนวน 150 คน (ร้อยละ 49.7) ระดับการศึกษาชั้น ม.3 จำนวน 27 คน (ร้อยละ 8.9) ปวช.
ปวส.จำนวน 15 คน (ร้อยละ 5.0) ชั้นปริญญาตรี จำนวน 209 คน (ร้อยละ 69.2) ชั้นปริญญาโท
จำนวน 50 คน (ร้อยละ 16.6) ชั้นสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.3) ชั้นยศ ร.ต.ต.จำนวน
53 คน (ร้อยละ 17.5) ร.ต.ท.จำนวน 46 คน (ร้อยละ 15.2) ร.ต.อ.จำนวน 113 คน (ร้อยละ 37.4)
พ.ต.ต. จำนวน 73 คน (ร้อยละ 24.2) และพ.ต.ท. จำนวน 17 คน (ร้อยละ 5.6) มีอายุราชการ อยู่
ในช่วง 3- 41 ปี อายุราชการเฉลี่ย 17.14 ปี แบ่งเป็นกลุ่มอายุราชการน้อย (3-17 ปี) จำนวน 181 คน
(ร้อยละ 59.9) และกลุ่มอายุราชการมาก (18-41 ปี) จำนวน 121 คน (ร้อยละ 40.1) และ
มีประสบการณ์การทำงานสืบสวน อยู่ในช่วง 1-40 ปี ประสบการณ์การทำงานสืบสวนเฉลี่ย 7 ปี แบ่งเป็น
กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย (1-5 ปี) จำนวน 159 คน (ร้อยละ 52.6) และกลุ่มประสบการณ์
การทำงานสืบสวนมาก (6-40 ปี) จำนวน 143 คน (ร้อยละ 47.4)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน อิทธิบาทสี่ และความเครียดจากสภาพการทำงาน (n=302)

ลักษณะทั่วไป	ค่า		กลุ่มคะแนน	จำนวน
	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบนมาตรฐาน		
พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ	126.41	16.74	น้อย (41 ถึง 126) มาก (127 ถึง 152)	137 165
ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง	43.32	6.24	น้อย (15 ถึง 43) มาก (44 ถึง 53)	131 171
ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน	28.46	4.20	น้อย (9 ถึง 28) มาก (29 ถึง 36)	143 159
ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน	54.63	7.71	น้อย (17 ถึง 55) มาก (56 ถึง 66)	177 125
เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ	112.92	14.64	น้อย (34 ถึง 113) มาก (114 ถึง 138)	126 176
การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน	49.85	10.38	น้อย (18 ถึง 50) มาก (51 ถึง 67)	131 171
การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	44.44	5.59	น้อย (34 ถึง 44) มาก (45 ถึง 60)	162 142
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	55.51	7.26	น้อย (27 ถึง 56) มาก (57 ถึง 71)	146 156
ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน	36.34	9.14	น้อย (14 ถึง 36) มาก (37 ถึง 49)	109 193
อิทธิบาทสี่	108.11	11.15	น้อย (80 ถึง 108) มาก (109 ถึง 134)	145 157
ความเครียดจากสภาพการทำงาน	90.77	22.24	น้อย (37 ถึง 91) มาก (92 ถึง 129)	150 152

หมายเหตุ สำหรับตัวแปรที่คะแนนมีค่าต่อเนื่องใช้ค่าเฉลี่ยในการแบ่งกลุ่มมากและกลุ่มน้อย

จากตาราง 2 ผลจากการวิเคราะห์คะแนนด้วยสถิติพื้นฐาน (ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ของตัวแปรคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพด้านรวมปรากฏผลว่ามีช่วงคะแนนระหว่าง 41 ถึง 152 คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 126.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 16.74 ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีพิสัยอยู่ระหว่าง 15 ถึง 53 คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 43.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.24 ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน มีช่วงคะแนนระหว่าง 9 ถึง 36 คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 28.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.20 ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน มีช่วงคะแนนระหว่าง 17 ถึง 66 คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 54.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.71 เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ มีช่วงคะแนนระหว่าง 34 ถึง 138 คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 112.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 14.64 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน มีช่วงคะแนนระหว่าง 18 ถึง 67 คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 49.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.38 การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีช่วงคะแนนระหว่าง 34 ถึง 60 คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 44.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.59 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีช่วงคะแนนระหว่าง 27 ถึง 71 คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 55.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.26 ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน มีช่วงคะแนนระหว่าง 14 ถึง 49 คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 36.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.14 อิทธิบาทสี่ มีช่วงคะแนนระหว่าง 80 ถึง 134 คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 108.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 11.15 และความเครียดจากสภาพการทำงาน มีช่วงคะแนนระหว่าง 37 ถึง 129 คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 90.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 22.24

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต่อไปนี้เป็น การเสนอผลตามสมมติฐาน ซึ่งมีลำดับดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านย่อย 3 ด้าน คือ การซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง การตั้งประเด็นในการสืบสวน และการวางแผนการสืบสวน พิจารณาตามตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน 2) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านย่อย 3 ด้าน คือ การซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง การตั้งประเด็นในการสืบสวน และการวางแผนการสืบสวน พิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน 3) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านย่อย 3 ด้าน คือ การซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง การตั้งประเด็นในการสืบสวน และการวางแผนการสืบสวน พิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน

แผนการสืบสวน พิจารณาตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน 4) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านย่อย 3 ด้าน คือ การซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง การตั้งประเด็นในการสืบสวน และการวางแผนการสืบสวน พิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน 5) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยตัวทำนาย 7 ตัว ได้แก่ ตัวแปรในกลุ่มลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน) ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และอิทธิบาทสี่) และตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และความเครียดจากสภาพการทำงาน)

2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง

2.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านย่อย 3 ด้าน คือ การซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง การตั้งประเด็นในการสืบสวน และการวางแผนการสืบสวน พิจารณาตามตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านย่อย 3 ด้าน คือ การซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง การตั้งประเด็นในการสืบสวน และการวางแผนการสืบสวน โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ด้าน คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนแตกต่างกัน

การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่ามีผู้คอยให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านรูปธรรมและนามธรรม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในเวลาที่เขามีความต้องการ ช่วงคะแนนที่ได้มีค่า 18 ถึง 67 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 49.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.38) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 51 ถึง 67 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำ เป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 18 ถึง 50 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ (ตาราง 2)

ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการตำรวจ ในการคาดการณ์ไกลถึงเห็นผลดีผลเสียที่เกิดขึ้นในอนาคตและสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรองรับผลดี ผลเสียที่เกิดขึ้นได้ และสามารถที่จะปฏิบัติหรืองดปฏิบัติเพื่อผลที่ดีกว่าที่เกิดขึ้นในอนาคต วัดได้โดย การรายงานถึงนิสัย และการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน ในด้านที่เป็นผู้สามารถคาดการณ์ไกลและรู้จัก อดได้ รอได้ เพื่อผลประโยชน์ที่มากกว่าหรือสำคัญกว่าที่จะมาในอนาคต ช่วงคะแนนที่ได้มีค่า 14 ถึง 49 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 36.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.14) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 37 ถึง 49 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนน ในกลุ่มต่ำ เป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง คะแนน 14 ถึง 36 คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนต่ำ (ตาราง 2)



2.1.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนที่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			%ทำนาย
		การรับรู้การ	ลักษณะมุ่ง	ปฏิสัมพันธ์	
		สนับสนุนทางสังคม	อนาคตฯ	แบบสองทาง	
		ก	ข	ก x ข	
รวม	302	12.05**	6.04*	14.89**	13.90
อายุราชการน้อย	181	7.43**	3.16	8.03**	12.70
อายุราชการมาก	121	4.50*	2.85	6.64**	15.80
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	159	9.89**	2.79	5.62*	14.60
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	143	2.93	3.65	11.14**	15.20

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม การทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 130.65	ต่ำ = 123.79
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 124.79	ต่ำ = 129.65
อายุราชการน้อย	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 130.38	ต่ำ = 123.40
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 124.61	ต่ำ = 129.16
อายุราชการมาก	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 131.12	ต่ำ = 124.38
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 125.06	ต่ำ = 130.43
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 130.67	ต่ำ = 121.22
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 123.44	ต่ำ = 128.46
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 130.63	ต่ำ = 126.30
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 126.05	ต่ำ = 130.88

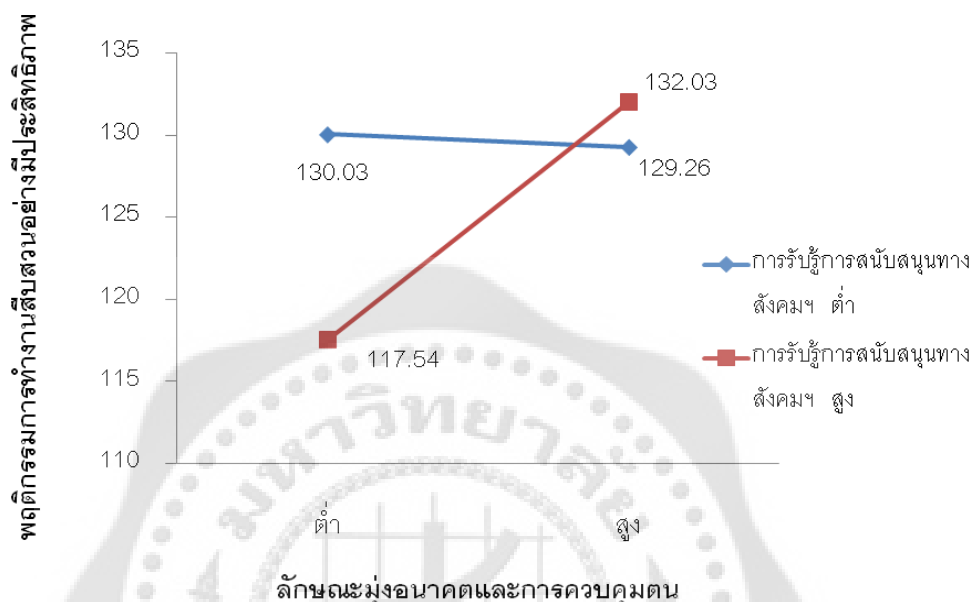
การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ อายุราชการ และประสบการณ์ในการทำงานสืบสวน เนื่องจากการแบ่งกลุ่มระดับการศึกษา และชั้นยศ กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนน้อย ทำให้ไม่สามารถนำมาอ้างอิงได้ (รายละเอียดกลุ่มย่อยดูจากตาราง 1) และแยกวิเคราะห์ตามตัวแปรตามได้ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานสืบสวนเมื่อมีคดีเกิดขึ้นให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานสืบสวน คือ การรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดนั้นๆ เพื่อใช้ในการจับกุมผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดี โดยการใช้ความพยายาม มีคุณภาพ และสามารถใช้ทรัพยากรประกอบด้วยพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพออกเป็น 3 ด้าน คือ การซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคดี โดยเป็นการสอบถามจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และการบันทึกปากคำ เพื่อหารายละเอียดแห่งความผิดที่เกี่ยวข้องกับคดี การตั้งประเด็นในการสืบสวน ได้แก่ การตั้งเป็นสมมุติฐานแล้วพิสูจน์สมมุติฐานนั้นด้วยการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นปัญหานั้น และการวางแผนการสืบสวน ได้แก่ กระบวนการที่ข้าราชการตำรวจสืบสวนได้กำหนดทางเลือกเพื่อดำเนินการสืบสวน เพื่อพิสูจน์ความผิดและจับกุมผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดี ช่วงคะแนนที่ได้มีค่า

ระหว่าง 41 ถึง 152 คะแนน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 126.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 16.74 ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีช่วงคะแนนระหว่าง 15 ถึง 53 คะแนน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.24 ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน มีช่วงคะแนนระหว่าง 9 ถึง 36 คะแนน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 28.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.20 ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน มีช่วงคะแนนระหว่าง 17 ถึง 66 คะแนน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 54.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.71 โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูง จัดเป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ (ตาราง 3)

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนทั้งในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตรวม 4 กลุ่ม (ตาราง 3 ส่วนที่ 1) พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนอย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 4 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 5 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ พบว่า 1) กลุ่มรวม (ตาราง 23 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 6) กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย (ตาราง 24, 25 และ 26 ภาคผนวก ข) พบว่า 1.1) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง ถ้าเป็นผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานต่ำ 1.2) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานสูง ถ้าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ 1.3) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ และมีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานสูง อาจกล่าวได้ว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคตและการ

มีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานต่ำ พบผลในกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย



ภาพประกอบ 6 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มรวม ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นแบบ Disordinal Interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพมาก คือ 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน พบใน 1.1) กลุ่มรวม 1.2) เป็นผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมสูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มที่มีอายุราชการน้อย กลุ่มที่มีอายุราชการมาก และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย 2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน พบใน 2.1) กลุ่มรวม 2.2) เป็นผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุราชการน้อย กลุ่มที่มีอายุราชการมาก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

2.1.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ที่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			%ทำนาย
		การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	ลักษณะมุ่งอนาคต	ปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง	
		ก	ข	ก x ข	
รวม	302	6.23*	10.50**	10.96**	11.10
อายุราชการน้อย	181	4.18*	5.35*	7.88**	11.20
อายุราชการมาก	121	2.15	5.32*	3.07	11.40
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	159	6.81**	3.75	5.23*	12.70
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	143	<1	8.17**	5.82*	11.40

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2

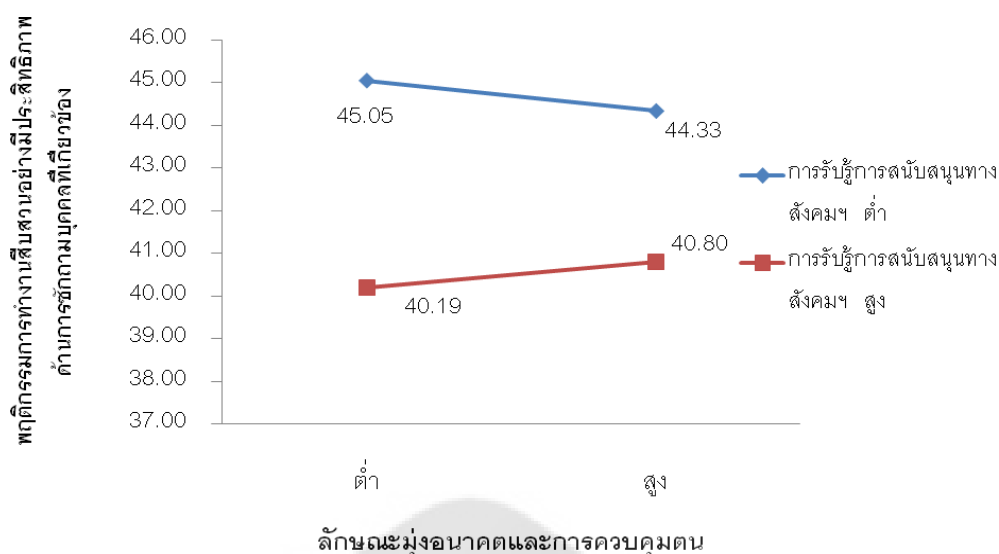
กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม การทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 44.66	ต่ำ = 42.79
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 42.51	ต่ำ = 44.94
อายุราชการน้อย	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 44.56	ต่ำ = 42.62
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 42.49	ต่ำ = 44.69
อายุราชการมาก	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 44.84	ต่ำ = 43.03
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 42.51	ต่ำ = 45.36
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 44.51	ต่ำ = 41.64
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 42.01	ต่ำ = 44.14
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 44.83	ต่ำ = 43.92
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 42.94	ต่ำ = 45.81

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนทั้งในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิสังคม 4 กลุ่ม (ตาราง 4 ส่วนที่ 1) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนอย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ พบว่า 1) กลุ่มรวม (ตาราง 28 ภาคผนวก ข) กลุ่มอายุราชการน้อย (ตาราง 29 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 7) และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก (ตาราง 31 ภาคผนวก ข) พบว่า 1.1) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานต่ำ และมีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการ

[illegible]

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงาน สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน หรือลักษณะมุ่งอนาคตและการ

ควบคุมตนอย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม (ตาราง 4) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานต่ำ ค่าเฉลี่ย 44.66 และ 42.79 ตามลำดับ (ตาราง 4 ส่วนที่ 2) หรือข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ ค่าเฉลี่ย 42.51 และ 44.94 ตามลำดับ ในกลุ่มย่อย พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน หรือลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (ตาราง 4 ส่วนที่ 1) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานสูง มีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานต่ำ พบผลในกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และยังพบว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ พบผลในกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก



ภาพประกอบ 7 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการน้อย ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นแบบ Ordinal Interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องมาก คือ 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน พบใน 1.1) กลุ่มรวม 1.2) เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มที่มีอายุราชการน้อย และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย 2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน พบใน 2.1) กลุ่มรวม 2.2) เป็นผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานสูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มที่มีอายุราชการน้อย กลุ่มที่มีอายุราชการมากและกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก 3) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน พบใน 3.1) กลุ่มรวม 3.2) เป็นผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุราชการน้อย กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

2.1.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ด้านการตั้ง ประเด็นในการสืบสวน ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ที่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมี ประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคล ในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามระดับ ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			%ทำนาย
		การรับรู้การ	ลักษณะมุ่ง	ปฏิสัมพันธ์	
		สนับสนุนทางสังคม	อนาคตฯ	แบบสองทาง	
		ก	ข	ก x ข	
รวม	302	7.34**	4.13*	17.34**	12.10
อายุราชการน้อย	181	3.95*	2.26	10.04**	10.90
อายุราชการมาก	121	3.33	1.81	6.92**	13.90
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	159	7.31**	2.63	5.62*	12.50
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	143	<1	1.46	14.29**	13.40

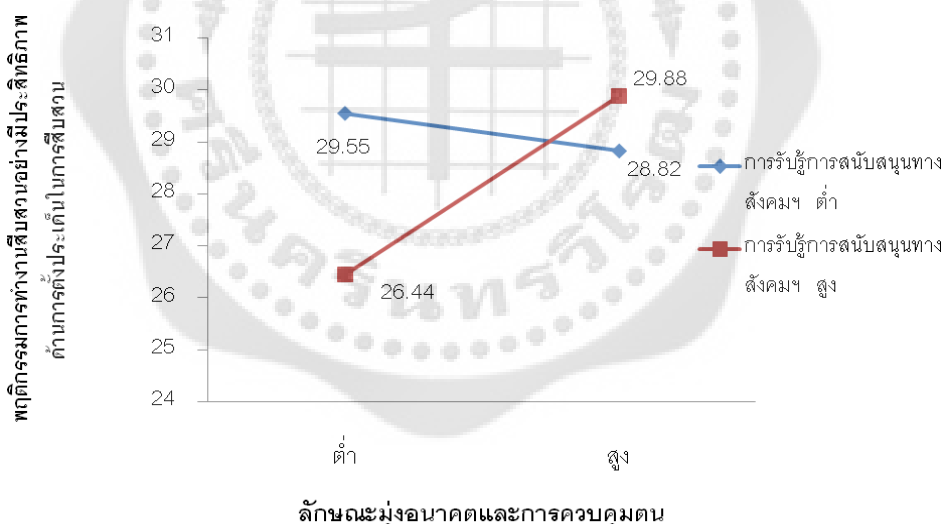
** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม การทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 29.35	ต่ำ = 27.99
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 28.16	ต่ำ = 29.18
อายุราชการน้อย	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 29.27	ต่ำ = 27.89
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 28.14	ต่ำ = 29.12
อายุราชการมาก	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 29.48	ต่ำ = 28.01
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 28.20	ต่ำ = 29.29
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 29.59	ต่ำ = 27.56
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 27.97	ต่ำ = 29.18
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 29.05	ต่ำ = 28.42
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 28.34	ต่ำ = 29.13

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนทั้งในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิสังคม 4 กลุ่ม (ตาราง 5 ส่วนที่ 1) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนอย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 4 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 5 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ พบว่า 1) กลุ่มรวม (ตาราง 32 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 8) กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย (ตาราง 33, 34 และ 35 ภาคผนวก ข) พบว่า 1.1) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง ถ้าเป็นผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวน

ประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานต่ำ ค่าเฉลี่ย 29.35 และ 27.99 ตามลำดับ (ตาราง 5 ส่วนที่ 2) หรือข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูงมีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ ค่าเฉลี่ย 28.16 และ 29.18 ตามลำดับ ในกลุ่มย่อย พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน หรือลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (ตาราง 5 ส่วนที่ 1) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานสูง มีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานต่ำ พบผลในกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย



ภาพประกอบ 8 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มรวม ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นแบบ Disordinal Interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนมาก คือ 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน พบใน 1.1) กลุ่มรวม 1.2) เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มที่มีอายุราชการน้อย และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย 2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน พบใน 2.1) กลุ่มรวม 2.2) เป็นผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุราชการน้อย กลุ่มที่มีอายุราชการมาก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก



2.1.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ที่แตกต่างกัน

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			
		การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	ลักษณะมุ่งอนาคต	ปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง	%ทำนาย
		ก	ข	ก x ข	
รวม	302	15.79**	2.39	11.20**	13.10
อายุราชการน้อย	181	9.96**	1.35	4.57*	11.40
อายุราชการมาก	121	5.56*	<1	7.08**	16.00
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	159	10.92**	1.48	4.02*	13.40
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	143	5.41*	<1	8.74**	14.40

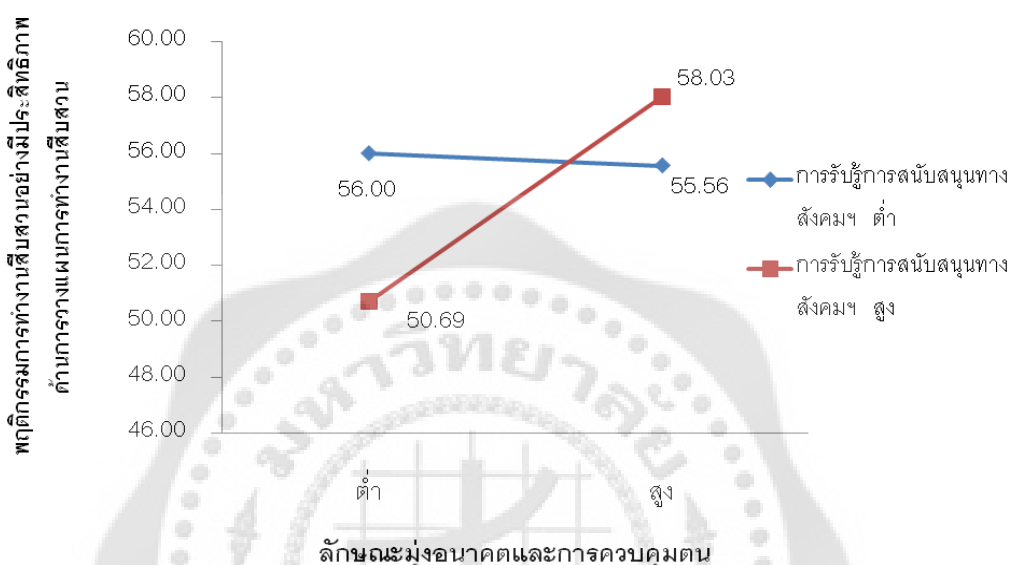
** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม การทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 56.64	ต่ำ = 53.04
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 55.11	ต่ำ = 55.53
อายุราชการน้อย	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 56.54	ต่ำ = 52.79
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 53.97	ต่ำ = 55.36
อายุราชการมาก	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 56.79	ต่ำ = 53.34
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 54.36	ต่ำ = 55.78
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 56.57	ต่ำ = 52.02
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 53.46	ต่ำ = 55.13
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 56.74	ต่ำ = 53.96
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 54.77	ต่ำ = 55.94

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ทั้งในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม 4 กลุ่ม (ตาราง 6 ส่วนที่ 1) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนอย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม (ตาราง 37 ภาคผนวก ข) และกลุ่มย่อยสำคัญ 4 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุราชการน้อย (ตาราง 38 ภาคผนวก ข) กลุ่มอายุราชการมาก (ตาราง 39 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 6) กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย (ตาราง 40 ภาคผนวก ข) และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก (ตาราง 41 ภาคผนวก ข) เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 5 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ พบว่า 1) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง ถ้าเป็นผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานสูง จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผน

ทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานต่ำ พบผลในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก



ภาพประกอบ 9 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะบุคลิกภาพและการควบคุมตน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการมาก ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นแบบ Disordinal Interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนมาก คือ 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน พบใน 1.1) กลุ่มรวม 1.2) เป็นผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพและการควบคุมตนสูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มที่มีอายุราชการน้อย กลุ่มที่มีอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก 2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะบุคลิกภาพและการควบคุมตนพบในกลุ่มผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุราชการน้อย กลุ่มที่มีอายุราชการมาก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านย่อย 3 ด้าน คือ การซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง การตั้งประเด็นในการสืบสวน และการวางแผนการสืบสวน พิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านย่อย 3 ด้าน คือ การซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง การตั้งประเด็นในการสืบสวน และการวางแผนการสืบสวน โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดี ได้ผลเป็นเยี่ยม โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ช่วงคะแนนที่ได้มีค่า 27 ถึง 71 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 55.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.26) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 57 ถึง 71 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำ เป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 27 ถึง 56 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (ตาราง 2)

เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกนึกคิด และความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของข้าราชการตำรวจแต่ละคนที่มีต่อการทำงานสืบสวน 3 ส่วน ได้แก่ 1) การรู้คิดเชิงประเมินค่าของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนของข้าราชการตำรวจว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมากน้อยเพียงใด 2) ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ ในพฤติกรรมการทำงานสืบสวนของตน และ 3) ความพร้อมที่จะสนับสนุน หรือการหลีกเลี่ยงในการกระทำพฤติกรรมการทำงานสืบสวนดังกล่าวมากน้อยเพียงใด ช่วงคะแนนที่ได้มีค่า 34 ถึง 138 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 112.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 14.64) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 114 ถึง 138 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำ เป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่างคะแนน 34 ถึง 113 คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพต่ำ (ตาราง 2)

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			%ทำนาย
		แรงจูงใจใฝ่	เจตคติที่ดี	ปฏิสัมพันธ์	
		สัมฤทธิ์	ที่ดียุ	แบบสองทาง	
		ก	ข	ก x ข	
รวม	302	23.42**	63.23**	<1	36.00
อายุราชการน้อย	181	12.30**	38.13**	<1	33.80
อายุราชการมาก	121	10.79**	23.79**	<1	39.50
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	159	9.11**	26.78**	1.22	31.00
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	143	17.38**	42.28**	<1	45.50

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม การทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 129.84	ต่ำ = 121.04
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนฯ	สูง = 132.67	ต่ำ = 118.21
อายุราชการน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 129.80	ต่ำ = 121.62
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนฯ	สูง = 132.91	ต่ำ = 118.51
อายุราชการมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 129.87	ต่ำ = 120.12
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนฯ	สูง = 132.24	ต่ำ = 117.75
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 129.46	ต่ำ = 120.77
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนฯ	สูง = 132.57	ต่ำ = 117.67
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 130.29	ต่ำ = 121.30
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนฯ	สูง = 132.81	ต่ำ = 118.78

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง 4 กลุ่ม (ตาราง 7) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม(ตาราง 7) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ค่าเฉลี่ย 129.84 และ 121.04 ตามลำดับ (ตาราง 7 ส่วนที่ 2) หรือข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูงมีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

สับสนอย่างมีประสิทธิภาพต่ำ ค่าเฉลี่ย 132.67 และ 118.21 ตามลำดับ ในกลุ่มย่อย พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ (ตาราง 7 ส่วนที่ 1) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสับสนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสับสนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ พบผลในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนมาก และยังพบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสับสนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพสูง มีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสับสนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพต่ำ พบผลในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนมาก

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสับสนที่มีพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพมาก คือ 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสับสนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบใน 1.1) กลุ่มรวม 1.2) เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำก็ตาม พบในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนมาก 2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสับสนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ พบใน 2.1) กลุ่มรวม 2.2) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำก็ตาม พบในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนมาก

2.2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			%ทำนาย
		แรงจูงใจใฝ่	เจตคติที่ดี	ปฏิสัมพันธ์	
		สัมฤทธิ์	ๆ	แบบสองทาง	
		ก	ข	ก x ข	
รวม	302	16.47**	55.99**	<1	31.60
อายุราชการน้อย	181	9.18**	36.88*	<1	31.30
อายุราชการมาก	121	7.07**	18.28**	<1	32.20
ประสบการณ์การ	159	6.48*	30.04**	<1	30.40
ทำงานสืบสวนน้อย					
ประสบการณ์การ	143	11.05**	26.46**	<1	34.50
ทำงานสืบสวนมาก					

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม การทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 44.26	ต่ำ = 41.41
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนฯ	สูง = 45.46	ต่ำ = 40.21
อายุราชการน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 44.18	ต่ำ = 41.54
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนฯ	สูง = 45.51	ต่ำ = 40.21
อายุราชการมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 44.39	ต่ำ = 41.22
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนฯ	สูง = 45.36	ต่ำ = 40.25
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 43.77	ต่ำ = 41.10
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนฯ	สูง = 45.30	ต่ำ = 36.56
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 44.80	ต่ำ = 41.74
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนฯ	สูง = 45.63	ต่ำ = 40.91

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง 4 กลุ่ม (ตาราง 8) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัวใน**กลุ่มรวม** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม (ตาราง 8) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ค่าเฉลี่ย 44.26 และ 41.41 ตามลำดับ (ตาราง 8 ส่วนที่ 2) หรือข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถาม

บุคคลที่เกี่ยวข้องมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพต่ำ ค่าเฉลี่ย 45.46 และ 40.21 ตามลำดับ ในกลุ่มย่อย พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ (ตาราง 8 ส่วนที่ 1) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ พบผลในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก และยังพบว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง มีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพต่ำ พบผลในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องมาก คือ 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบใน 1.1) กลุ่มรวม 1.2) เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำก็ตาม พบในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก 2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ พบใน 2.1) กลุ่มรวม 2.2) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำก็ตาม พบในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

2.2.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			%ทำนาย
		แรงจูงใจใฝ่	เจตคติที่ดี	ปฏิสัมพันธ์	
		สัมฤทธิ์	ๆ	แบบสองทาง	
		ก	ข	ก x ข	
รวม	302	22.55**	25.64**	1.08	24.50
อายุราชการน้อย	181	13.31**	16.99**	1.85	24.50
อายุราชการมาก	121	8.82**	8.50**	<1	25.30
ประสบการณ์การ	159	9.85**	12.23**	2.56	22.80
ทำงานสืบสวนน้อย					
ประสบการณ์การ	143	13.89**	13.89**	<1	28.80
ทำงานสืบสวนมาก					

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 29.52	ต่ำ = 27.16
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนฯ	สูง = 29.59	ต่ำ = 27.08
อายุราชการน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 29.60	ต่ำ = 27.32
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนฯ	สูง = 29.75	ต่ำ = 27.18
อายุราชการมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 29.34	ต่ำ = 26.88
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนฯ	สูง = 29.32	ต่ำ = 26.90
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 29.71	ต่ำ = 27.36
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนฯ	สูง = 29.85	ต่ำ = 27.22
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 29.31	ต่ำ = 26.94
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนฯ	สูง = 29.31	ต่ำ = 26.94

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง 4 กลุ่ม (ตาราง 9) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัวในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเชื่อกันได้ในกลุ่มรวม (ตาราง 9) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนสูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ค่าเฉลี่ย 29.52 และ 27.16 ตามลำดับ (ตาราง 9 ส่วนที่ 2) หรือข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูงมีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้ง

ประเด็นในการสืบสวนมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพต่ำ ค่าเฉลี่ย 29.59 และ 27.08 ตามลำดับ ในกลุ่มย่อย พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ (ตาราง 9 ส่วนที่ 1) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ พบผลในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก และยังพบว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง มีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพต่ำ พบผลในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนมาก คือ 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบใน 1.1) กลุ่มรวม 1.2) เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำก็ตาม พบในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก 2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ พบใน 2.1) กลุ่มรวม 2.2) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำก็ตาม พบในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

2.2.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			%ทำนาย
		แรงจูงใจใฝ่	เจตคติที่ดี	ปฏิสัมพันธ์	
		สัมฤทธิ์	ข	แบบสองทาง	
		ก		ก x ข	
รวม	302	17.93**	62.12**	1.51	33.90
อายุราชการน้อย	181	8.79**	35.19**	1.05	30.50
อายุราชการมาก	121	9.00**	25.74**	<1	39.30
ประสบการณ์การ	159	7.52**	23.86**	1.73	28.30
ทำงานสืบสวนน้อย					
ประสบการณ์การ	143	12.02**	45.26**	<1	43.60
ทำงานสืบสวนมาก					

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 53.06	ต่ำ = 52.47
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวน	สูง = 57.63	ต่ำ = 50.92
อายุราชการน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 56.02	ต่ำ = 52.76
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวน	สูง = 57.65	ต่ำ = 51.12
อายุราชการมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 56.14	ต่ำ = 52.02
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวน	สูง = 57.56	ต่ำ = 50.60
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 55.98	ต่ำ = 52.32
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวน	สูง = 57.42	ต่ำ = 50.89
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 56.19	ต่ำ = 52.62
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวน	สูง = 57.87	ต่ำ = 50.94

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง 4 กลุ่ม (ตาราง 10) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม (ตาราง 10) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ค่าเฉลี่ย 53.06 และ 52.47 ตามลำดับ (ตาราง 10 ส่วนที่ 2) หรือข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูงมีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพต่ำ ค่าเฉลี่ย 57.63 และ 50.92 ตามลำดับ ในกลุ่มย่อยพบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ (ตาราง 10 ส่วนที่ 1) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ พบผลในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก และยังพบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง มีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพต่ำ พบผลในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนมาก คือ 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบใน 1.1) กลุ่มรวม 1.2) เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำก็ตาม พบในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก 2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ พบใน 2.1) กลุ่มรวม 2.2) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำก็ตาม พบในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

2.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน
สับสนอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านย่อย 3 ด้าน คือ การชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง การตั้ง
ประเด็นในการสืบสวน และการวางแผนการสืบสวน พิจารณาตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต
และการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติ
หน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านย่อย 3 ด้าน คือ การชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง การตั้งประเด็นในการสืบสวน และการวางแผนการสืบสวน โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ด้าน คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงานแตกต่างกัน

ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการตำรวจในการคาดการณ์ไกลถึงเห็นผลดีผลเสียที่เกิดขึ้นในอนาคตและสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรองรับผลดีผลเสียที่เกิดขึ้นได้ และสามารถที่จะปฏิบัติหรือดปฏิบัติเพื่อผลที่ดีกว่าที่เกิดขึ้นในอนาคต วัดได้โดยการรายงานถึงนิสัย และการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน ในด้านที่เป็นผู้สามารถคาดการณ์ไกลและรู้จักอดได้ รอได้ เพื่อผลประโยชน์ที่มากกว่าหรือสำคัญกว่าที่จะมาในอนาคต ช่วงคะแนนที่ได้มีค่า 14 ถึง 49 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 36.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.14) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 37 ถึง 49 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำ เป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง คะแนน 14 ถึง 36 คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ (ตาราง 2)

ความเครียดจากสภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่สภาพการทำงานปัจจุบันมีปัญหาเกิดขึ้น ความรู้สึกกังวลใจ หงุดหงิด และคิดว่าเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยาก ช่วงคะแนนที่ได้มีค่า 37 ถึง 129 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 90.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 22.24) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 92 ถึง 129 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำ เป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง คะแนน 37 ถึง 91 คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ (ตาราง 2)

2.3.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงานแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			%ทำนาย
		ลักษณะมุ่งอนาคต	ความเครียด	ปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง	
		ก	ข	ก x ข	
รวม	302	8.67**	11.54**	7.25**	9.90
อายุราชการน้อย	181	3.74	6.12*	3.15	7.80
อายุราชการมาก	121	5.12*	5.22*	4.14*	13.50
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	159	3.84	6.44*	2.71	9.10
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	143	5.31*	4.76*	5.21*	11.50

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2

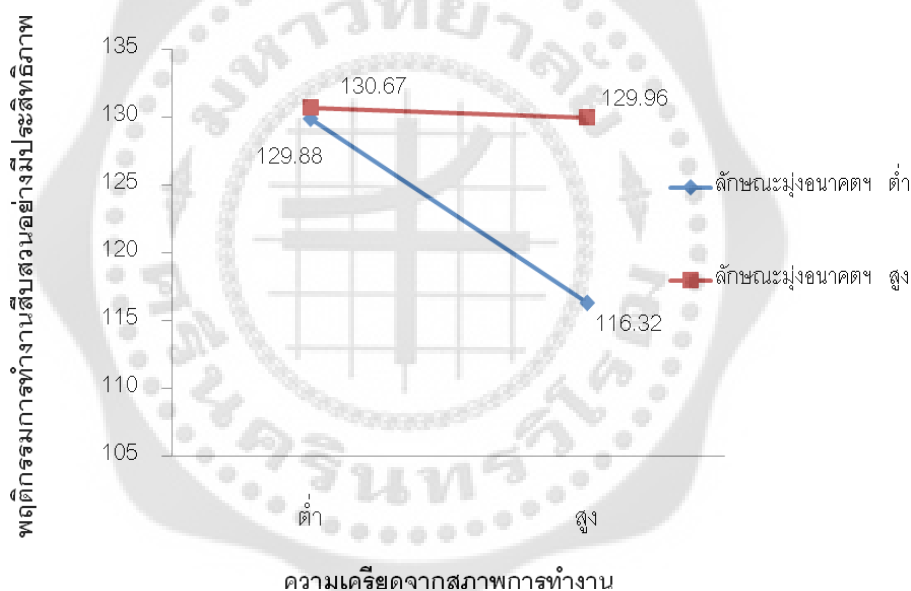
กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 123.91	ต่ำ = 129.64
	ความเครียดฯ	สูง = 130.08	ต่ำ = 123.47
อายุราชการน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 124.42	ต่ำ = 129.27
	ความเครียดฯ	สูง = 129.94	ต่ำ = 123.75
อายุราชการมาก	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 123.14	ต่ำ = 130.27
	ความเครียดฯ	สูง = 130.31	ต่ำ = 123.10
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 123.48	ต่ำ = 129.33
	ความเครียดฯ	สูง = 130.20	ต่ำ = 122.61
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 124.40	ต่ำ = 130.13
	ความเครียดฯ	สูง = 129.97	ต่ำ = 124.55

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงาน ทั้งในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม 4 กลุ่ม (ตาราง 11 ส่วนที่ 1) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงานอย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 3 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ พบว่า 1) กลุ่มรวม (ตาราง 42 ภาคผนวก ข) และกลุ่มอายุราชการมาก (ตาราง 43 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 10) พบว่า 1.1) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง และมีความเครียดจากสภาพการทำงานสูงพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานสูง 1.2) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ และมีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ

[illegible]

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัวใน**กลุ่มรวม** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงาน สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตน หรือความเครียดจากสภาพการทำงานอย่างเชื่อมั่นได้ใน**กลุ่มรวม** (ตาราง 11) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูงมี พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ ค่าเฉลี่ย 123.91 และ 129.64 ตามลำดับ (ตาราง 11 ส่วนที่ 2) หรือข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานสูงมี พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ ค่าเฉลี่ย 130.08 และ 123.47 ตามลำดับ ใน**กลุ่มย่อย** พบว่า

คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน หรือความเครียดจากสภาพการทำงาน (ตาราง 11 ส่วนที่ 1) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ พบผลในกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก และยังพบว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานสูง มีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ พบผลในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก



ภาพประกอบ 10 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการมาก ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นแบบ Ordinal Interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพมาก คือ 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน พบใน 1.1) กลุ่มรวม 1.2) เป็นผู้ที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานสูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มที่มีอายุราชการมากและกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก 2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงาน พบใน 2.1) กลุ่มรวม 2.2) เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูงหรือต่ำก็ตาม พบในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุราชการน้อย กลุ่มที่มีอายุราชการมาก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก 3) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงาน พบใน 3.1) กลุ่มรวม 3.2) เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุราชการมาก และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก



2.3.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงาน แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			%ทำนาย
		ลักษณะมุ่งอนาคต	ความเครียด	ปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง	
		ก	ข	ก x ข	
รวม	302	13.89**	11.90**	7.63**	11.40
อายุราชการน้อย	181	5.76*	6.40*	2.82	8.60
อายุราชการมาก	121	8.58**	5.26*	5.06*	16.40
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	159	4.90*	7.64**	2.83	10.40
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	143	10.57**	3.62	5.77*	13.70

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2

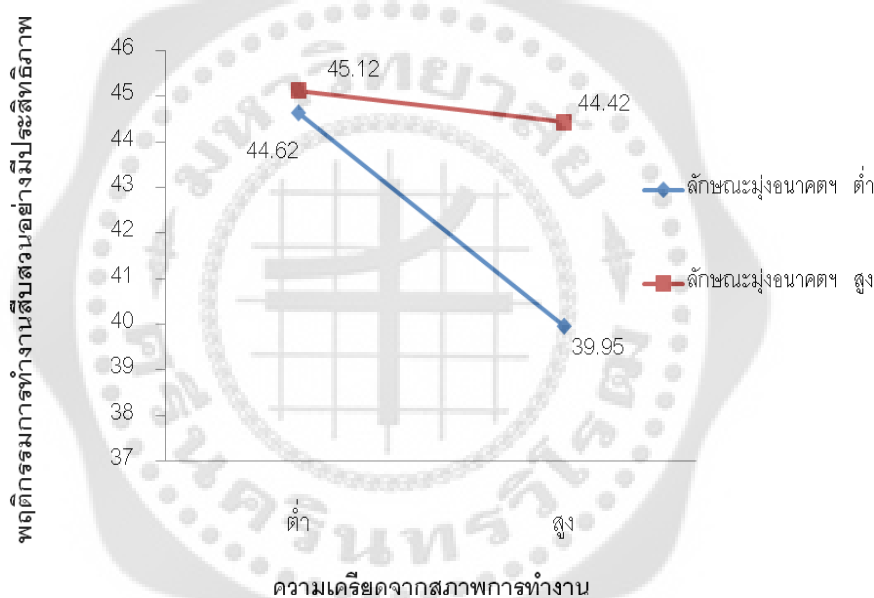
กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 42.19	ต่ำ = 44.87
	ความเครียดฯ	สูง = 44.77	ต่ำ = 42.89
อายุราชการน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 42.41	ต่ำ = 44.61
	ความเครียดฯ	สูง = 44.67	ต่ำ = 42.35
อายุราชการมาก	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 41.85	ต่ำ = 45.31
	ความเครียดฯ	สูง = 44.93	ต่ำ = 42.23
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 41.99	ต่ำ = 44.37
	ความเครียดฯ	สูง = 44.67	ต่ำ = 41.70
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 42.41	ต่ำ = 45.51
	ความเครียดฯ	สูง = 44.87	ต่ำ = 43.05

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงาน ทั้งในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม 4 กลุ่ม (ตาราง 12 ส่วนที่ 1) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงานอย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 3 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ พบว่า 1) กลุ่มรวม (ตาราง 45 ภาคผนวก ข) และกลุ่มอายุราชการมาก (ตาราง 46 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 11) พบว่า 1.1) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง และมีความเครียดจากสภาพการทำงานสูงพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง 1.2) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่

ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ และมีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ
 พร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคล
 ที่เกี่ยวข้องสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ
 1.3) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง
 ถ้าเป็นผู้ที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมี
 ประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มี
 ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ 2) กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก (ตาราง 47
 ภาคผนวก ข) พบว่า 2.1) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคต
 และการควบคุมตนต่ำ และมีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มี
 พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องสูงกว่าข้าราชการ
 ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ 2.2) ในกลุ่มข้าราชการ
 ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานสูง ถ้าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่ง
 อนาคตและการควบคุมตนสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการ
 ชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและ
 การควบคุมตนต่ำ อาจกล่าวได้ว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคต
 และการควบคุมตนสูงและมีความเครียดจากสภาพการทำงานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงาน
 สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องสูงที่สุด

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงาน
 สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ
 ที่ละตัว คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน หรือความเครียดจากสภาพการทำงานอย่างเชื่อกัน
 ได้ในกลุ่มรวม (ตาราง 12) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะ
 มุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูงมีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถาม
 บุคคลที่เกี่ยวข้องสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและ
 การควบคุมตนต่ำ ค่าเฉลี่ย 42.19 และ 44.87 ตามลำดับ (ตาราง 12 ส่วนที่ 2) หรือข้าราชการตำรวจ
 ที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานสูงมีพฤติกรรมการทำงานสืบสวน
 อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่าย
 สืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ ค่าเฉลี่ย 44.77 และ 42.89 ตามลำดับ ในกลุ่มย่อย
 พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง
 แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน หรือ
 ความเครียดจากสภาพการทำงาน (ตาราง 12 ส่วนที่ 1) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่าย

สับสนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสับสนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ พบผลในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนมาก และยังพบว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสับสนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานสูง มีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสับสนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ พบผลในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนมาก



ภาพประกอบ 11 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสับสนกลุ่มอายุราชการมาก ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นแบบ Ordinal Interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องมาก คือ 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน พบใน 1.1) กลุ่มรวม 1.2) เป็นผู้ที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานสูงหรือต่ำก็ตาม พบในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุราชการน้อย กลุ่มที่มีอายุราชการมาก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก 2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงาน พบใน 2.1) กลุ่มรวม 2.2) เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูงหรือต่ำก็ตาม พบในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุราชการน้อย กลุ่มที่มีอายุราชการมาก กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก 3) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงาน พบใน 3.1) กลุ่มรวม 3.2) เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุราชการมาก และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก



2.3.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงาน แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			%ทำนาย
		ลักษณะมุ่งอนาคต	ความเครียด	ปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง	
รวม	302	3.08	<1	12.96**	6.00
อายุราชการน้อย	181	1.27	<1	5.63*	4.60
อายุราชการมาก	121	1.78	<1	7.73**	8.80
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	159	2.16	<1	4.44*	5.70
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	143	1.04	<1	9.30**	7.20

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

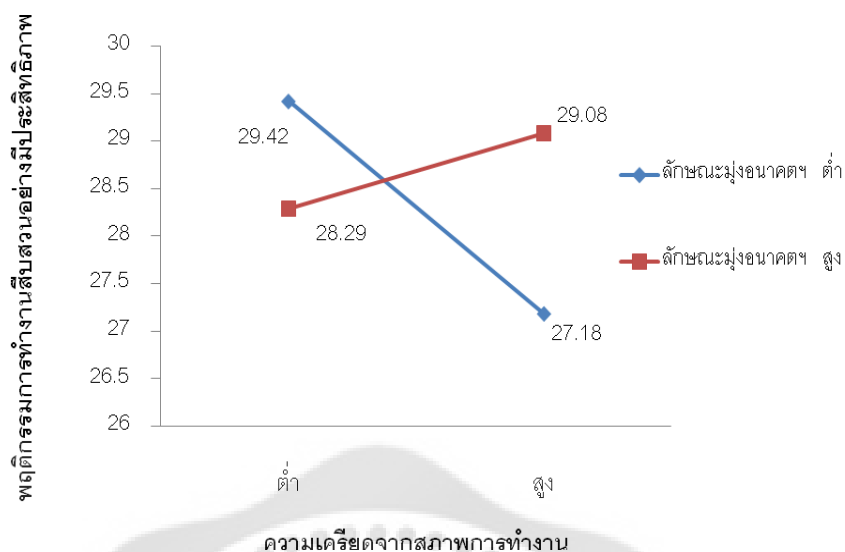
ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 28.00	ต่ำ = 28.88
	ความเครียดฯ	สูง = 28.58	ต่ำ = 28.30
อายุราชการน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 28.13	ต่ำ = 28.85
	ความเครียดฯ	สูง = 28.68	ต่ำ = 28.30
อายุราชการมาก	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 27.81	ต่ำ = 28.90
	ความเครียดฯ	สูง = 28.39	ต่ำ = 28.32
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 28.01	ต่ำ = 29.11
	ความเครียดฯ	สูง = 28.91	ต่ำ = 28.21
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 28.00	ต่ำ = 28.67
	ความเครียดฯ	สูง = 28.26	ต่ำ = 28.41

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงานทั้งในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม 4 กลุ่ม (ตาราง 13 ส่วนที่ 1) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงานอย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม (ตาราง 48 ภาคผนวก ข) และกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม คือ กลุ่มอายุราชการน้อย (ตาราง 49 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 12) กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก (ตาราง 50, 51 และ 52 ภาคผนวก ข) เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 5 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ พบว่า 1) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ ถ้าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง 2) ใน

กลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ และมีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ 3) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานสูง ถ้าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ อาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำและมีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัวทั้งในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง 4 กลุ่ม (ตาราง 13) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงานทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย



ภาพประกอบ 12 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่าย สืบสวนกลุ่มอายุราชการน้อย ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นแบบ Disordinal Interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่าง มีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนมาก คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และเป็นผู้ที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานพบใน กลุ่มรวม และกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุราชการน้อย กลุ่มที่มีอายุราชการมาก กลุ่มที่มี ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

2.3.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ด้านด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงาน แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			%ทำนาย
		ลักษณะมุ่งอนาคต	ความเครียด	ปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง	
รวม	302	5.85*	18.36**	2.63	9.30
อายุราชการน้อย	181	2.78	9.15**	1.45	7.80
อายุราชการมาก	121	3.12	9.16**	1.05	11.80
ประสบการณ์การ ทำงานสืบสวนน้อย	159	3.03	8.23**	1.25	8.40
ประสบการณ์การ ทำงานสืบสวนมาก	143	2.79	10.30**	1.38	10.70

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 53.72	ต่ำ = 55.90
	ความเครียดฯ	สูง = 56.74	ต่ำ = 52.88
อายุราชการน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 53.88	ต่ำ = 55.81
	ความเครียดฯ	สูง = 56.59	ต่ำ = 53.10
อายุราชการมาก	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 53.47	ต่ำ = 56.07
	ความเครียดฯ	สูง = 56.99	ต่ำ = 52.55
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 53.48	ต่ำ = 55.85
	ความเครียดฯ	สูง = 56.62	ต่ำ = 52.71
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 53.98	ต่ำ = 55.94
	ความเครียดฯ	สูง = 56.85	ต่ำ = 53.08

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงาน ทั้งในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง 4 กลุ่ม (ตาราง 14) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน หรือความเครียดจากสภาพการทำงานอย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม (ตาราง 14) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูงมีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ ค่าเฉลี่ย 53.72 และ 55.90 ตามลำดับ (ตาราง 14 ส่วนที่ 2) หรือข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานสูงมีพฤติกรรมการทำงาน

สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ ค่าเฉลี่ย 56.74 และ 52.88 ตามลำดับ ในกลุ่มย่อย พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระตัวเดียวความเครียดจากสภาพการทำงาน (ตาราง 14 ส่วนที่ 1) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานสูง มีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ พบผลในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนมาก คือ 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน พบในกลุ่มรวม 2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงาน พบใน 2.1) กลุ่มรวม 2.2) เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูงหรือต่ำก็ตาม พบในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

2.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านย่อย 3 ด้าน คือ การซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง การตั้งประเด็นในการสืบสวน และการวางแผนการสืบสวน พิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านย่อย 3 ด้าน คือ การซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง การตั้งประเด็นในการสืบสวน และการวางแผนการสืบสวน โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานแตกต่างกัน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดี ได้ผลเป็นเยี่ยม โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ช่วงคะแนนที่ได้มีค่า 27 ถึง 71 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 55.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.26) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 57 ถึง 71 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำ เป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 27 ถึง 56 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (ตาราง 2)

การเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงาน หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจและผลของการกระทำนั้น ๆ ตามอุดมคติของตำรวจ ซึ่งข้าราชการตำรวจได้เห็นและพิจารณาผลของการกระทำนั้น ๆ ว่าดีหรือไม่ดี และนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้นเพียงใด ช่วงคะแนนที่ได้มีค่า 34 ถึง 60 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 44.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.59) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 45 ถึง 60 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำ เป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง คะแนน 34 ถึง 44 คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานต่ำ (ตาราง 2)

2.4.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานแตกต่างกันในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

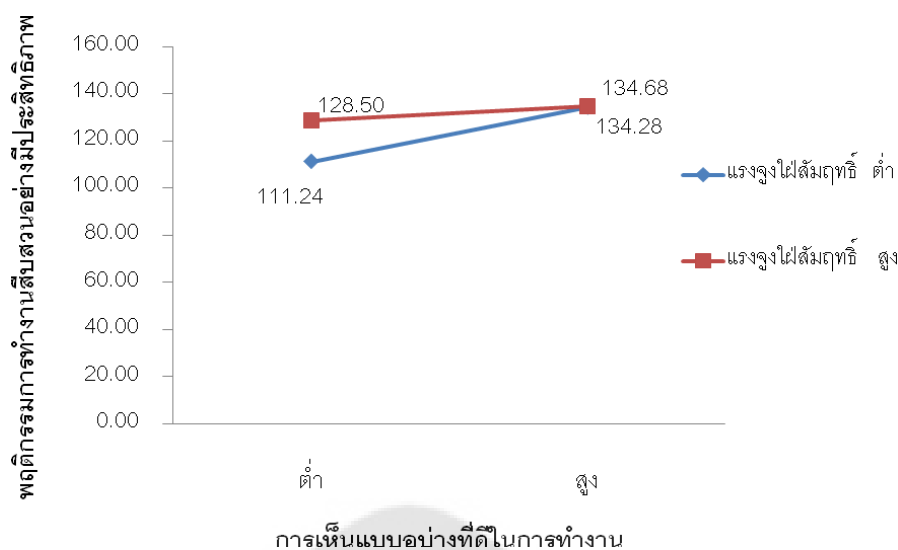
กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			%ทำนาย
		แรงจูงใจใฝ่	การเห็น	ปฏิสัมพันธ์	
		สัมฤทธิ์	แบบอย่างที่ดี	แบบสองทาง	
		ก	ข	ก x ข	
รวม	302	72.26**	27.61**	28.12**	33.30
อายุราชการน้อย	181	38.03**	14.87**	16.45**	30.30
อายุราชการมาก	121	33.45**	12.22**	11.14**	37.80
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	159	33.85**	17.81**	14.70**	31.20
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	143	43.79**	10.08**	15.46**	39.10

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 133.91	ต่ำ = 120.27
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 131.30	ต่ำ = 122.87
อายุราชการน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 120.54	ต่ำ = 133.52
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 131.09	ต่ำ = 122.97
อายุราชการมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 134.48	ต่ำ = 119.87
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 131.59	ต่ำ = 122.76
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 133.21	ต่ำ = 118.96
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 131.25	ต่ำ = 120.92
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 134.81	ต่ำ = 121.41
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 131.33	ต่ำ = 124.90

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในงานทั้งในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม 4 กลุ่ม (ตาราง 15 ส่วนที่ 1) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในงานอย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 4 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 5 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบว่า 1) กลุ่มรวม (ตาราง 53 ภาคผนวก ข) และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก (ตาราง 57 ภาคผนวก ข) พบว่า ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในงานต่ำ และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 2) กลุ่มอายุราชการน้อย (ตาราง 54 ภาคผนวก ข) กลุ่มอายุราชการมาก (ตาราง 55 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 13) และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย (ตาราง 56



ภาพประกอบ 13 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการมาก ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นแบบ Ordinal Interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพมาก คือ 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบใน 1.1) กลุ่มรวม 1.2) เป็นผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในงานสูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก 2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน พบใน 2.1) กลุ่มรวม 2.2) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก 3) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน พบใน 3.1) กลุ่มรวม 3.2) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

2.4.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานที่แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			%ทำนาย
		แรงจูงใจใฝ่	การเห็น	ปฏิสัมพันธ์	
		สัมฤทธิ์	แบบอย่างที่ดี	แบบสองทาง	
		ก	ข	ก x ข	
รวม	302	58.51**	13.75**	18.16**	26.00
อายุราชการน้อย	181	33.33**	7.03**	12.88**	24.90
อายุราชการมาก	121	21.16**	6.41*	5.29*	27.70
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	159	30.21**	11.00**	10.23**	26.00
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	143	30.44**	3.51	9.50**	28.30

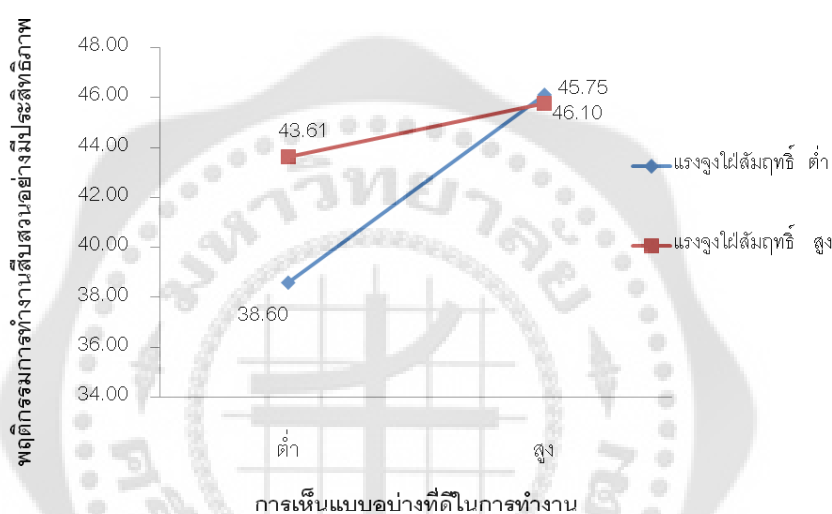
** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 45.92	ต่ำ = 41.11
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 44.68	ต่ำ = 42.35
อายุราชการน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 45.81	ต่ำ = 41.17
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 44.55	ต่ำ = 42.242
อายุราชการมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 46.09	ต่ำ = 41.00
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 44.85	ต่ำ = 42.23
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 45.53	ต่ำ = 40.47
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 44.53	ต่ำ = 41.48
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 46.42	ต่ำ = 41.71
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 44.87	ต่ำ = 43.27

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในงานทั้งในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม 4 กลุ่ม (ตาราง 16 ส่วนที่ 1) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในงานอย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 4 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 5 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบว่า 1) กลุ่มรวม (ตาราง 58 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 14) กลุ่มอายุราชการน้อย (ตาราง 59 ภาคผนวก ข) และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก (ตาราง 62 ภาคผนวก ข) พบว่า 1.1) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และมีการเห็นแบบอย่างที่ดีในงานต่ำ พร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในงานต่ำ

การซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ พบผลในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก และยังพบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานสูง มีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานต่ำ พบผลในกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย



ภาพประกอบ 14 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มรวม ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นแบบ Ordinal Interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องมาก คือ 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบใน 1.1) กลุ่มรวม 1.2) เป็นผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานสูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก 2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงาน พบใน 2.1) กลุ่มรวม 2.2) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก

และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนน้อย 3) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน พบใน 3.1) กลุ่มรวม 3.2) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนมาก

2.4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			%ทำนาย
		แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างที่ดี	ปฏิสัมพันธ์ แบบสองทาง	
		ก	ข	ก x ข	
รวม	302	53.28**	12.08**	20.10**	24.90
อายุราชการน้อย	181	29.89**	7.57**	8.57**	22.40
อายุราชการมาก	121	22.38**	4.39*	11.95**	28.90
ประสบการณ์การ ทำงานสับสนน้อย	159	25.16**	8.87**	6.75**	21.80
ประสบการณ์การ ทำงานสับสนมาก	143	30.47**	3.28	15.87**	30.70

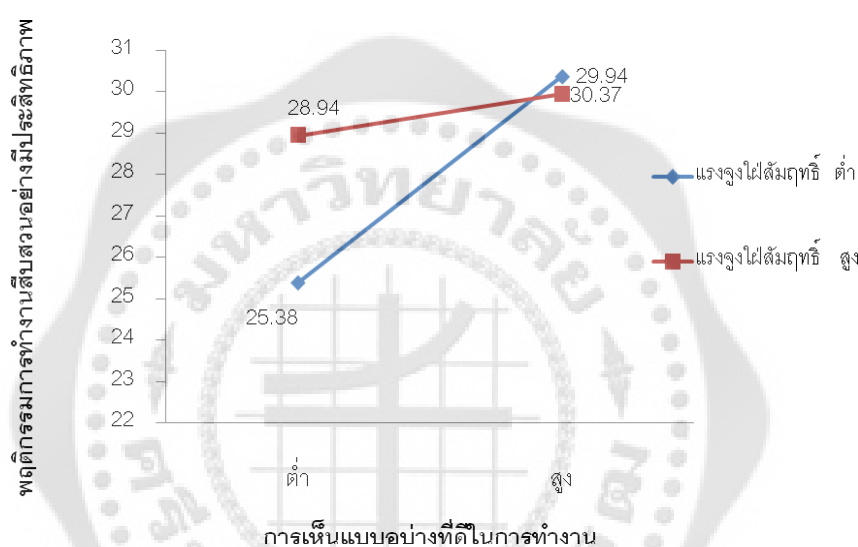
** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 30.16	ต่ำ = 27.04
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 29.34	ต่ำ = 27.85
อายุราชการน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 30.11	ต่ำ = 27.07
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 29.36	ต่ำ = 27.83
อายุราชการมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 30.23	ต่ำ = 27.02
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 29.33	ต่ำ = 27.91
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 30.17	ต่ำ = 26.94
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 29.51	ต่ำ = 27.60
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 30.20	ต่ำ = 27.13
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 29.17	ต่ำ = 28.16

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในงานทั้งในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม 4 กลุ่ม (ตาราง 17 ส่วนที่ 1) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในงานอย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 4 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 5 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ พบว่า 1) กลุ่มรวม (ตาราง 63 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 15) กลุ่มอายุราชการน้อย (ตาราง 64 ภาคผนวก ข) กลุ่มอายุราชการมาก (ตาราง 65 ภาคผนวก ข) และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก (ตาราง 67 ภาคผนวก ข) พบว่า 1.1) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และมีการเห็นแบบอย่างที่ดีในงานต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติ

อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ พบผลในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก และยังพบว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานสูง มีพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานต่ำ พบผลในกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย



ภาพประกอบ 15 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มรวม ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นแบบ Disordinal Interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนมาก คือ 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบใน 1.1) กลุ่มรวม 1.2) เป็นผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานสูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก 2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงาน พบใน 2.1) กลุ่มรวม 2.2) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก

และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนน้อย 3) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน พบใน 3.1) กลุ่มรวม 3.2) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนมาก

2.4.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

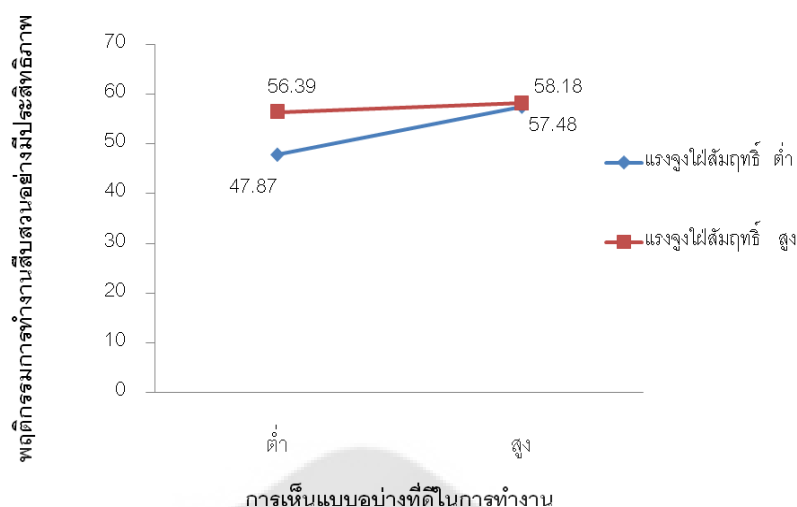
กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			%ทำนาย
		แรงจูงใจใฝ่	การเห็น	ปฏิสัมพันธ์	
		สัมฤทธิ์	แบบอย่างที่ดี	แบบสองทาง	
		ก	ข	ก x ข	
รวม	302	59.26**	38.72**	27.84**	32.90
อายุราชการน้อย	181	29.73**	21.00**	17.14**	29.80
อายุราชการมาก	121	29.39**	16.93**	10.13**	37.70
ประสบการณ์การทำงานสับสนน้อย	159	29.28**	23.72**	18.78**	32.70
ประสบการณ์การทำงานสับสนมาก	143	32.97**	15.27**	10.13**	35.60

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 57.83	ต่ำ = 52.13
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 57.28	ต่ำ = 52.67
อายุราชการน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 57.60	ต่ำ = 52.30
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 57.18	ต่ำ = 52.72
อายุราชการมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 58.16	ต่ำ = 51.85
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 57.40	ต่ำ = 52.61
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 57.51	ต่ำ = 51.55
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 57.21	ต่ำ = 51.85
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 58.19	ต่ำ = 52.58
	การเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน	สูง = 57.30	ต่ำ = 53.47

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในงานทั้งในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม 4 กลุ่ม (ตาราง 18 ส่วนที่ 1) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในงานอย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม (ตาราง 68 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 16) และกลุ่มย่อยสำคัญ 4 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก (ตาราง 69, 70, 71, และ 72 ภาคผนวก ข เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 5 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ พบว่า 1) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ถ้าเป็นผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในงานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในงานต่ำ 2) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และ



ภาพประกอบ 16 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มรวม ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นแบบ Ordinal Interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนมาก คือ 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบใน 1.1) กลุ่มรวม 1.2) เป็นผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในงานสูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก 2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน พบใน 2.1) กลุ่มรวม 2.2) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก 3) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในงาน พบใน 3.1) กลุ่มรวม 3.2) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

3 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการแสวงหาตัวทำนายสำคัญและปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Standard and Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรอิสระ 7 ตัว ได้แก่ ตัวแปรชุดที่ 1 ลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ตัวแปรชุดที่ 2 จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และอิทธิบาทสี่ และตัวแปรชุดที่ 3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ และความเครียดจากสภาพการทำงาน เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน) ตัวแปร จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และอิทธิบาทสี่ และตัวแปร จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ และความเครียดจากสภาพการทำงาน) ร่วมกัน 7 ตัวแปร ร่วมกันสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งด้านย่อย 3 ด้าน (ได้แก่ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสับสน และด้านการวางแผนการทำงานสับสน) และด้านรวม” แสดงผลในตาราง (ดูค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมดในตาราง 70 ภาคผนวก ก)

3.1 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย

ตารางที่ 19 ค่าร้อยละการดำเนินงานและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ตัวทำนาย ตามลำดับ ความสำคัญ	R ²	F	b	Beta	t	a	SE
กลุ่มรวม	302	1, 6	.38	538.27**	.87, .28	.46, .19	23.25**, 5.76**	2.83	4.56
อายุน้อย (24 – 42 ปี)	152	1, 6	.41	311.56**	.90, .35	.44, .24	17.06**, 5.41**	13.01	6.12
อายุมาก (43 – 59 ปี)	150	1, 6	.27	236.66**	.86, .19	.35, .13	16.14**, 2.54*	9.24	4.56
อายุราชการน้อย (3-17 ปี)	181	1, 6	.36	270.67*	.89, .31	.43, .20	16.22*, 4.51*	2.47	6.50
อายุราชการมาก (17-41 ปี)	121	1, 6	.38	318.61**	.88, .34	.34, .23	17.29**, 5.325**	9.26	5.99
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย (1-5 ปี)	159	1, 6	.43	382.09**	.92, .33	.47, .21	18.78**, 4.99**	13.64	5.87
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก (6-40 ปี)	143	1, 6	.33	177.77**	.80, .23	.35, .17	14.03**, 3.16**	11.92	7.05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

หมายเหตุ ตัวทำนาย 1: เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ, 2: การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน, 3: การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน, 4: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, 5: ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน, 6: อิทธิบาทสี่ และ 7: ความเครียดจากสภาพการทำงาน

พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับร้อยละ 33 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ (beta เท่ากับ .35) รองลงมาคือ อิทธิบาทสี่ (beta เท่ากับ .17)

จากการวิเคราะห์หัตถถอยพหุคูณสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์ ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนาย 1 ตัวแปร จาก 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับแรก ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย และตัวแปรจิตลักษณะเดิมถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนาย 1 ตัวแปร จาก 3 ตัวแปร ได้แก่ อิทธิบาทสี่ โดยมีอิทธิบาทสี่ ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับสองทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

3.2 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย

จากตาราง 20 พบว่าในกลุ่มรวม ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และอิทธิบาทสี่ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้รับร้อยละ 39 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรกได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ (beta เท่ากับ .42) รองลงมาคือ อิทธิบาทสี่ (beta เท่ากับ .31)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามตัวแปรอายุ พบว่า ตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มอายุน้อย ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และอิทธิบาทสี่ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับร้อยละ 45 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ (beta เท่ากับ .43) รองลงมาคือ อิทธิบาทสี่ (beta เท่ากับ .34) เมื่อพิจารณาในกลุ่มอายุมาก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และอิทธิบาทสี่ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับร้อยละ 33 โดยตัวแปรที่ทำนาย ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ (beta เท่ากับ .42) รองลงมาคือ อิทธิบาทสี่ (beta เท่ากับ .26)

ตารางที่ 20 ค่าร้อยละการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ตัวทำนาย ตามลำดับ ความสำคัญ	R ²	F	b	Beta	t	a	SE
กลุ่มรวม	302	1, 6	.39	331.15**	.26, .17	.42, .31	15.72**, 7.77**	4.84	2.03
อายุน้อย (24 – 42 ปี)	152	1, 6	.45	223.09**	.28, .19	.43, .34	12.62**, 6.87**	8.38	2.56
อายุมาก (43 – 59 ปี)	150	1, 6	.33	125.33**	.25, .15	.42, .26	10.04**, 4.16**	.74	3.21
อายุราชการน้อย (3-17 ปี)	181	1, 6	.40	205.02**	.27, .18	.41, .32	12.17**, 6.40**	5.97	2.59
อายุราชการมาก (17-41 ปี)	121	1, 6	.38	124.68**	.26, .16	.43, .28	9.87**, 4.42**	3.30	3.32
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย (1-5 ปี)	159	1, 6	.37	263.10**	.27, .20	.43, .34	13.17**, 7.14**	9.13	2.47
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก (6-40 ปี)	143	1, 6	.28	98.35**	.24, .14	.39, .27	9.12**, 4.14**	.75	3.32

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

หมายเหตุ ตัวทำนาย 1: เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ, 2: การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน, 3: การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน, 4: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, 5: ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน, 6: อิทธิบาทสี่ และ 7: ความเครียดจากสภาพการทำงาน

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอายุราชการ พบว่า ตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มที่มีอายุราชการน้อย ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และอิทธิบาทสี่ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ร้อยละ 40 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรกได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ (beta เท่ากับ .41) รองลงมาคือ อิทธิบาทสี่ (beta เท่ากับ .32) เมื่อพิจารณาในกลุ่มที่มีอายุราชการมาก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และอิทธิบาทสี่ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ร้อยละ 38 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ (beta เท่ากับ .43) รองลงมาคือ อิทธิบาทสี่ (beta เท่ากับ .28)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยประสบการณ์การทำงานสืบสวน พบว่า ตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และอิทธิบาทสี่ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ร้อยละ 37 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ (beta เท่ากับ .43) รองลงมาคือ อิทธิบาทสี่ (beta เท่ากับ .34) เมื่อพิจารณาในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และอิทธิบาทสี่ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ร้อยละ 28 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ (beta เท่ากับ .39) รองลงมาคือ อิทธิบาทสี่ (beta เท่ากับ .27)

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์ ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนาย 1 ตัวแปร จาก 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับแรก ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย และตัวแปรจิตลักษณะเดิมถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนาย 1 ตัวแปร จาก 3 ตัวแปร ได้แก่ อิทธิบาทสี่ โดยมีอิทธิบาทสี่ ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับสองทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

3.3 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย

ตารางที่ 21 ค่าร้อยละการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ตัวทำนาย ตามลำดับ ความสำคัญ	R ²	F	b	Beta	t	a	SE
กลุ่มรวม	302	1, 6, 3	.28	105.59**	.18, .09, .05	.43, .25, .11	13.65**, 5.23**, 2.40*	.99	1.88
อายุน้อย (24 – 42 ปี)	152	1, 6	.29	111.18**	.18, .09	.41, .25	9.67**, 3.91**	1.98	2.21
อายุมาก (43 – 59 ปี)	150	1, 6	.25	88.70**	.17, .07	.43, .17	9.19**, 2.53*	1.93	2.37
อายุราชการน้อย (3-17 ปี)	181	1, 6	.30	134.09**	.18, .10	.40, .26	10.39**, 4.52**	2.21	2.03
อายุราชการมาก (17-41 ปี)	121	1	.22	130.80**	.20	.52	11.44**	6.18	1.96
ประสบการณ์การทำงานสืบทอดน้อย (1-5 ปี)	159	1, 6	.36	155.19**	.20, .08	.48, .21	11.67**, 3.57**	2.68	2.03
ประสบการณ์การทำงานสืบทอดมาก (6-40 ปี)	143	1, 6	.15	56.92**	.15, .08	.33, .22	7.13**, 2.90*	3.61	2.54

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

หมายเหตุ ตัวทำนาย 1: เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ, 2: การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน, 3: การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน, 4: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, 5: ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน, 6: อิทธิบาทสี่ และ 7: ความเครียดจากสภาพการทำงาน

อย่างมีประสิทธิภาพ และอิทธิบาทสี่ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนได้ร้อยละ 36 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ (beta เท่ากับ .48) รองลงมาคือ อิทธิบาทสี่ (beta เท่ากับ .21) เมื่อพิจารณาในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และอิทธิบาทสี่ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนได้ร้อยละ 15 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ (beta เท่ากับ .33) รองลงมาคือ อิทธิบาทสี่ (beta เท่ากับ .22)

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์ ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนาย 1 ตัวแปร จาก 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับแรก ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ตัวแปรจิตลักษณะเดิมถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนาย 1 ตัวแปร จาก 3 ตัวแปร ได้แก่ อิทธิบาทสี่ โดยมีอิทธิบาทสี่ ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับสองทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย และตัวแปรลักษณะสถานการณ์ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนาย 1 ตัวแปร จาก 2 ตัวแปร ได้แก่ การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน โดยถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับสามในกลุ่มรวม

3.4 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย

จากตาราง 22 พบว่าในกลุ่มรวม ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนได้ร้อยละ 44 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ (beta เท่ากับ .62) รองลงมาคือ การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (beta เท่ากับ .13)

ตารางที่ 22 ค่าร้อยละการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ตัวทำนาย ตามลำดับ ความสำคัญ	R ²	F	b	Beta	t	a	SE
กลุ่มรวม	302	1, 3	.44	420.45**	.43, .17	.62, .13	26.47**, 4.09**	1.60	2.25
อายุน้อย (24 – 42 ปี)	152	1,3, 6	.45	155.04**	.42, .21, .07	.56, .14, .10	15.35**, 3.46**, 2.13*	9.3	3.74
อายุมาก (43 – 59 ปี)	150	1, 3	.43	197.07**	.41, .14	.61, .11	17.91**, 2.40*	2.24	3.08
อายุราชการน้อย (3-17 ปี)	181	1, 3	.42	226.53**	.44, .17	.61, .12	19.52**, 2.96*	3.03	3.14
อายุราชการมาก (17-41 ปี)	121	1, 3	.47	195.62**	.41, .18	.63, .13	17.94**, 2.84**	.11	3.21
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย (1-5 ปี)	159	1, 3	.47	267.01**	.46, .19	.65, .12	21.62**, 3.10**	5.72	3.20
ประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก (6-40 ปี)	143	1, 3	.39	155.92**	.39, .18	.57, .15	15.46**, 2.96**	3.31	3.17

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

หมายเหตุ ตัวทำนาย 1: เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ, 2: การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน, 3: การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน, 4: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, 5: ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน, 6: อิทธิบาทสี่ และ 7: ความเครียดจากสภาพการทำงาน

อิทธิบาทสี่ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนได้ร้อยละ 39 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ (beta เท่ากับ .47) รองลงมาคือ การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (beta เท่ากับ .15)

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนาย 1 ตัวแปร จาก 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับแรก ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย และตัวแปรจิตลักษณะเดิมถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนาย 1 ตัวแปร จาก 3 ตัวแปร ได้แก่ อิทธิบาทสี่ โดยมีอิทธิบาทสี่ ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับสองทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนาย 1 ตัวแปร จาก 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับแรก ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนาย 1 ตัวแปร จาก 2 ตัวแปร ได้แก่ การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน โดยถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับสองทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย และตัวแปรจิตลักษณะเดิมถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนาย 1 ตัวแปร จาก 3 ตัวแปร ได้แก่ อิทธิบาทสี่ โดยมีอิทธิบาทสี่ ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับสามในกลุ่มอายุน้อย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสถานการณ และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล 2) เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลด้วยตัวแปรลักษณะทางสถานการณ ลักษณะจิตเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 302 คน

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 9 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2-9 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ แบบสอบถามเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน แบบสอบถามการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน แบบสอบถามอิทธิบาทสี่ และแบบสอบถามความเครียดจากสภาพการทำงาน

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 คุณลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ของตัวแปรอิสระ และตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 กล่าวว่า “ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานสูง และมีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านย่อย 3 ด้าน (ได้แก่ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน และด้าน

การวางแผนการทำงานสืบสวน) และด้านรวม มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนในกลุ่มที่มีลักษณะอื่น ๆ”

การสรุปสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่าง

- 1) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานสูง และกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานต่ำ
- 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง และกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ

ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน และด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน โดยทำการวิเคราะห์ตัวแปรตามที่ละด้าน

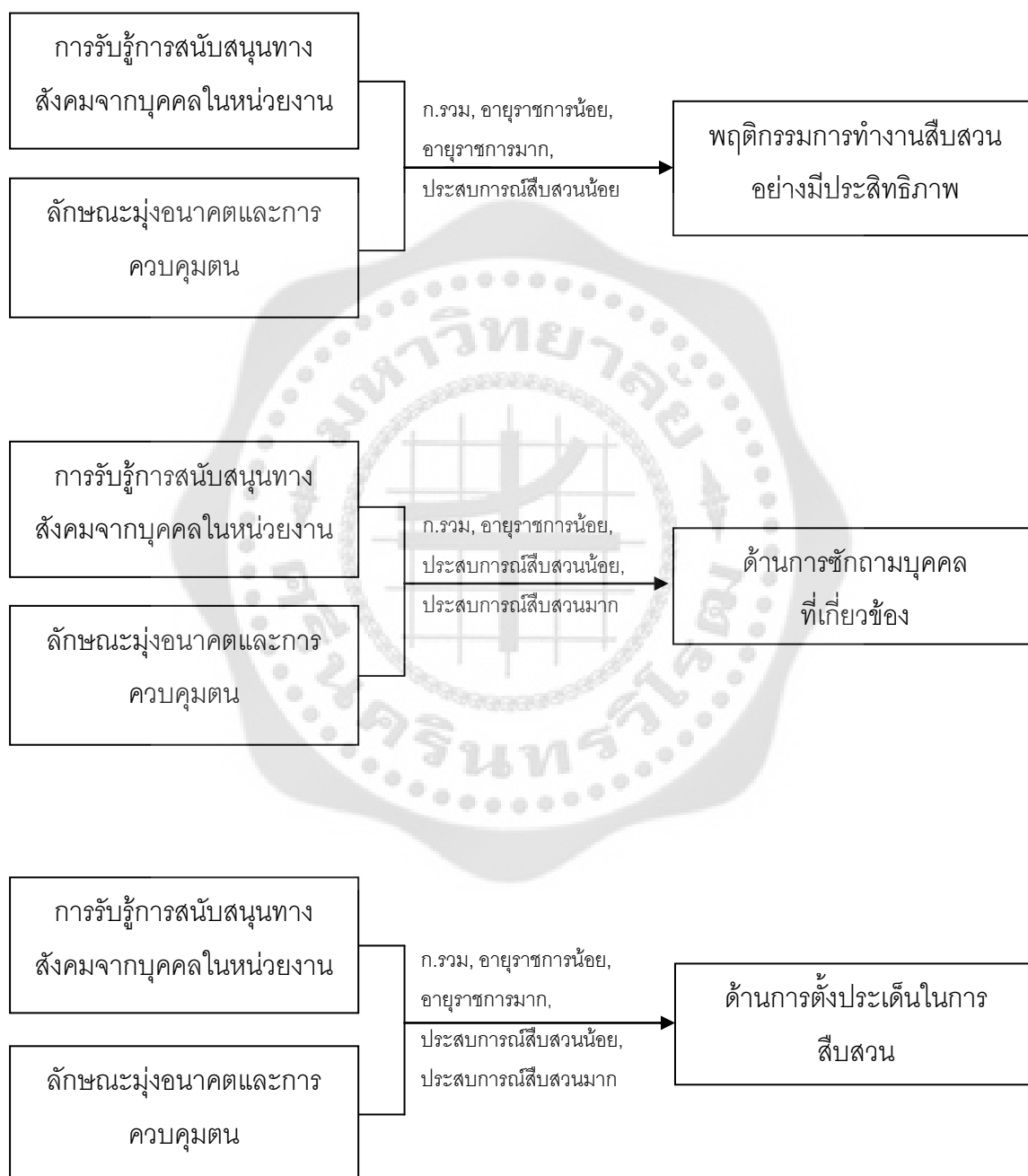
จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้พบว่าคะแนนของตัวแปรตาม (พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน และด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน) แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว อย่างที่เชื่อมั่นได้ (ภาพประกอบ 17) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูงที่สุด และยังพบว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานต่ำและมีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพต่ำที่สุด พบในกลุ่มรวม กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน 2) พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง พบในกลุ่มรวม กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน 3) พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน พบในกลุ่มรวม กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน ยกเว้น พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนสูงที่สุด และยัง

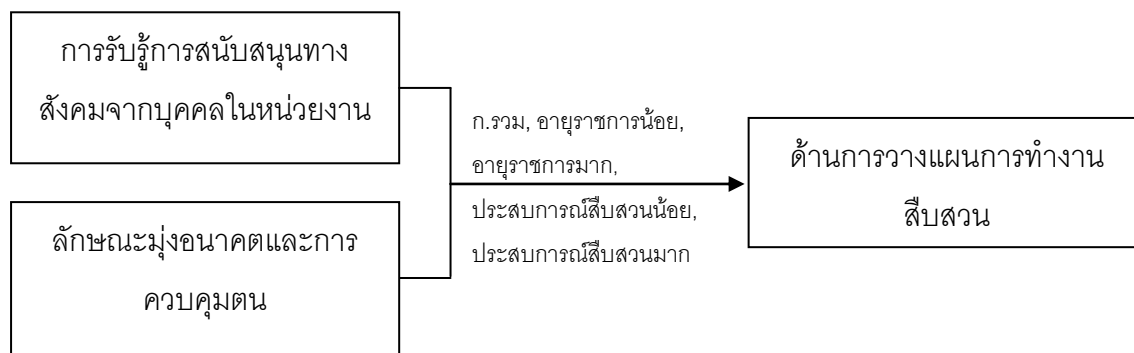
พบว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานต่ำและมีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนต่ำที่สุด พบในกลุ่มรวม กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมาย

นอกจากนี้ยังพบว่า ในกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก พบว่า ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานต่ำ และมีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานหรือลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูงเพียงด้านเดียว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ยังพบว่า พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน และด้านการวางแผนการสืบสวน **แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทีละตัว** ดังนี้ 1) พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า 1.1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานต่ำ พบผลในกลุ่มย่อยสำคัญ 3 กลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย) 2) ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง 2.1) พบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยสำคัญ 2 กลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย) 2.2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ พบผลในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก) 3) ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน พบว่า 3.1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานต่ำ พบผลในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 2 กลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย) 4) ด้านการวางแผนการสืบสวน พบว่า 4.1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการสืบสวน มากกว่าข้าราชการตำรวจที่

ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานต่ำ พบผลในกลุ่มย่อย
สำคัญทุกกลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย
และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก) จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สนับสนุน
สมมติฐานที่ 1 เป็นบางส่วน





ภาพประกอบ 17 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบ 2 ทางที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานเป็นสิ่งที่ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเองเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่า ยกย่องเขา เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในเครือข่าย (Network) ของการติดต่อสื่อสาร (Communication) และการทำหน้าที่ที่มีต่อกันสูง (อภิรดี ไสยาพงศ์, 2547 อ้างอิงจาก Cobb, 1976) อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533) และข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากการรับรู้การตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมการอดได้ รอได้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การรอรับรางวัลที่ใหญ่กว่าในอนาคต แทนรางวัลเล็กน้อยที่จะได้รับในทันที หรือการเพียรพยายามในปัจจุบันเพื่อจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคตสูง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2524) ซึ่งข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะเหล่านี้จึงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน และด้านการวางแผนการสืบสวนมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนในลักษณะอื่น ๆ ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐยา ลือชาภิตติกุล (2546) ที่ศึกษาลักษณะทางจิตและลักษณะทางพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการ พบว่าผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านบริการสูงกว่าพนักงานธนาคารในกลุ่มตรงกันข้าม และงานวิจัยของนีออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่า ตำรวจที่มีการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทาง

สังคมน้อย และพบว่า กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพสูง มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงกว่ากลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพน้อย และยังพบว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นจิตลักษณะเดิมที่ควรจะพัฒนาให้มากขึ้น ถ้าจะพัฒนาข้าราชการตำรวจสายจรรยา และสายงานปราบปราม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรดี ไสยาพงศ์ (2547) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้พบว่า ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม

อย่างไรก็ตาม สำหรับผลที่ไม่เป็นไปตามความคาดหมาย ในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก พบว่า ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานต่ำ และมีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานหรือลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูงเพียงด้านเดียว เนื่องจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนหากได้รับข้อมูลที่ทำให้เขาเองเชื่อมั่นบุคคลในหน่วยงานให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่า ยกย่องเขา เพียงอย่างเดียว โดยที่ตัวของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนเองไม่มีความสามารถในการควบคุมตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการอดได้ รอได้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การรอรับรางวัลที่ใหญ่กว่าในอนาคต แทนรางวัลเล็กน้อยที่จะได้รับในทันที หรือลดบำนาญความต้องการในปัจจุบันของตน เพราะเล็งเห็นผลร้ายที่จะเกิดตามมา หรือการเพียรพยายามในปัจจุบันเพื่อจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคตเพียงด้านเดียวนั้นไม่เพียงพอที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนทำงานสืบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะดังกล่าวว่าหากได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในหน่วยงานมากเพียงใดก็ตาม ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนก็ยังทำงานแบบเดิม ขาดความเพียรพยายามในการทำงาน ไม่สนใจในรางวัลหรือสิ่งตอบแทนใดก็ตาม

การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 กล่าวว่า “ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้านย่อย 3 ด้าน (ได้แก่ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนและด้านการวางแผนการ

ทำงานสืบสวน) และด้านรวม มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนในกลุ่มที่มีลักษณะอื่น ๆ”

การสรุปสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่าง
1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
2) เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง และกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพต่ำ ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน และด้านการวางแผนการสืบสวน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้พบว่าคะแนนของตัวแปรตามแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระดังนี้

พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่พบปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง แต่พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระที่ละตัว ดังนี้ 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง พบผลในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวมและกลุ่มย่อยสำคัญทุกกลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก) 2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง พบผลในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และกลุ่มย่อยสำคัญทุกกลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก)

พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ไม่พบปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง แต่พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระที่ละตัว ดังนี้ 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง พบผลในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวมและกลุ่มย่อยสำคัญทุกกลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก) 2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมี

ประสิทธิภาพสูง พบผลในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และกลุ่มย่อยสำคัญทุกกลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก)

พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน

ไม่พบปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง แต่พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระที่ละตัว ดังนี้ 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง พบผลในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวมและกลุ่มย่อยสำคัญทุกกลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก) 2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง พบผลในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และกลุ่มย่อยสำคัญทุกกลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก)

พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการสืบสวน

ไม่พบปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง แต่พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้านการวางแผนการสืบสวน แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระที่ละตัว ดังนี้ 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง พบผลในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวมและกลุ่มย่อยสำคัญทุกกลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก) 2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง พบผลในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนโดยรวม และกลุ่มย่อยสำคัญทุกกลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก)

จึงสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 เพียงบางส่วน จากผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเพียงตัวแปรอิสระด้านใดด้านหนึ่งจาก 2 ด้านที่นำมาศึกษาก็เพียงพอที่จะส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจิตลักษณะอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ (ดุษฎีเดือน พันธุมนาวิน. 2547) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรียา สดมณี (2546) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท้องที่ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท้องที่ในระดับนัยสำคัญ .01 และงานวิจัยของ ทศนัพงษ์ คงทัพ (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนชั้นประทวนในสถานีตำรวจนครบาล สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการได้รับคำชมเชยจากบุคคลหรือหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สำหรับหลักฐานที่แสดงว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพนั้น สอดคล้องกับ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2527) ที่ได้กล่าวไว้ว่าเจตคติเป็นจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคลอยู่ในรูปของความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งว่า สิ่งนั้นเป็นประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใดซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจและมีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนเองต่อสิ่งนั้น ฉะนั้นบุคคลจึงสามารถมีเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ มากมายแม้แต่เจตคติต่อตนเองหรือเจตคติต่อการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ เจตคติของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดมี 3 ส่วนคือ 1) ความรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive Component) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดว่าดีมีประโยชน์และ หรือเลวมากน้อยเพียงใด จัดเป็นองค์ประกอบที่เป็นต้นกำเนิดของเจตคติของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ ดังนั้นหากบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่าต่อสิ่งต่าง ๆ ไม่สมบูรณ์หรืออาจมีความรู้ที่ผิดพลาดจะทำให้เกิดอคติหรือความลำเอียงและอาจทำให้เกิดผลเสียหายต่อผู้ยึดถือหรือส่วนรวมได้มาก 2) ความรู้สึกพอใจ (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งจะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประเมินค่าต่อสิ่งนั้นด้วยจึงส่งผลการกระทำของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ ทองสว่าง (2546) ที่ศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม และจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล พบว่า พยาบาลที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพยาบาลที่มี

เจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน และงานวิจัยของนีออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่ากลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพสูง มีความเกี่ยวข้องกับเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ และงานวิจัยของ สุภินธา ม่วงศรีงาม (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยของนักบินอากาศยานปีกหมุน สังกัดศูนย์การบินทหารบก พบว่า นักบินที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยมากเป็นผู้มีพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยสูงกว่่านักบินที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย น้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีจิตลักษณะและจิตตามสถานการณ์ (เช่น มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ) เป็นผู้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมมากกว่าผู้ที่มีจิตลักษณะและจิตตามสถานการณ์น้อย

การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 กล่าวว่า “ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง และมีความเครียดจากสภาพการทำงานน้อย เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้านย่อย 3 ด้าน (ได้แก่ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนและด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน) และด้านรวม มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนในกลุ่มที่มีลักษณะอื่น ๆ”

การสรุปสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่าง

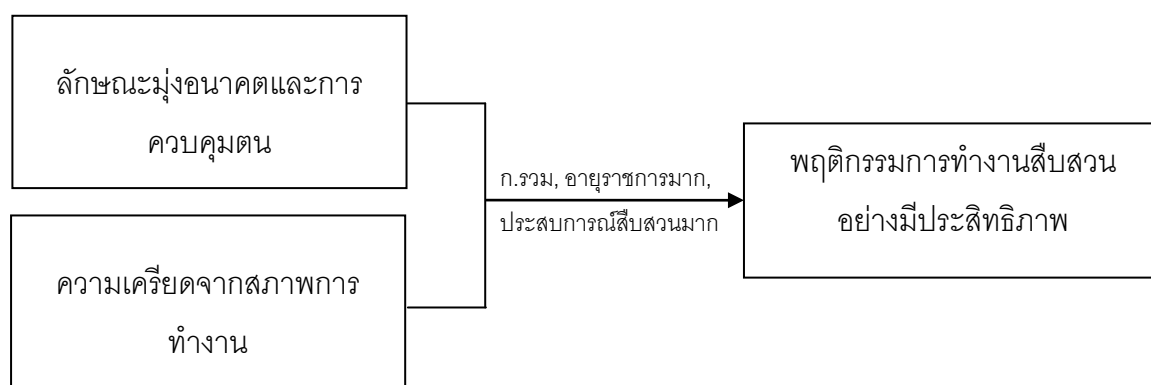
- 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง และกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ
- 2) ความเครียดจากสภาพการทำงานแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานสูง และกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน และด้านการวางแผนการสืบสวน โดยทำการวิเคราะห์ตัวแปรตามทีละด้าน

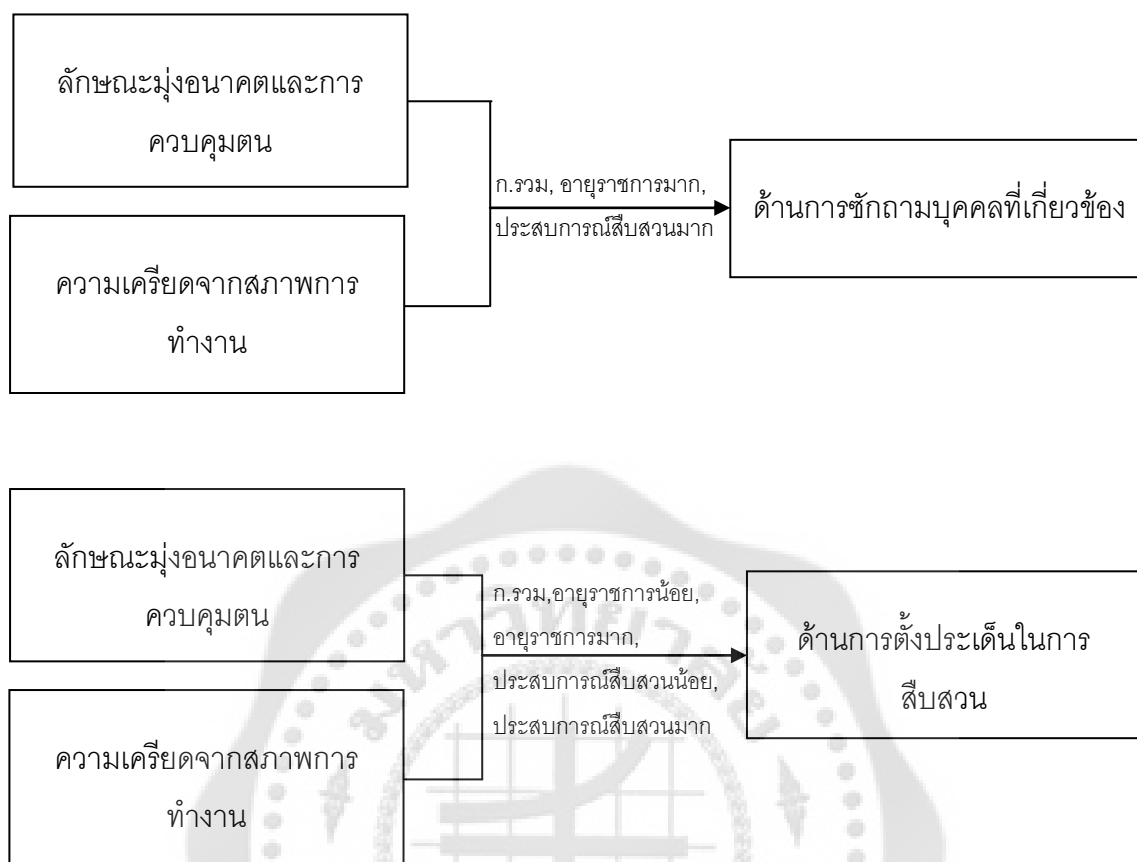
จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้พบว่า คะแนนของตัวแปรตาม (พฤติกรรมการทำงาน สืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน และด้านการวางแผนการสืบสวน) **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว** อย่างเชื่อมั่นได้ (ภาพประกอบ 18) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูงและมีความเครียดจากสภาพการทำงานสูง จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูงที่สุด พบในกลุ่มรวม และกลุ่มอายุราชการมาก ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน 2) พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง พบในกลุ่มรวม และกลุ่มอายุราชการมาก ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน 3) พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำและมีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนต่ำที่สุด พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก) ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมาย 4) คะแนนพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการสืบสวนน้อยไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน

นอกจากนี้ยังพบว่า ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ และมีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำเพียงด้านเดียว

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ยังพบว่า พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน และด้านการวางแผนการสืบสวน **แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทีละตัว** ดังนี้ 1) พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า 1.1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ พบผลในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญสำคัญ 2 กลุ่ม (กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก) 1.2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มี

ความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ พบผลในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญทุกกลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสัปดาห์น้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสัปดาห์มาก) 2) ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง พบว่า 2.1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานสัปดาห์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำ พบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยสำคัญทุกกลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสัปดาห์น้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสัปดาห์มาก) 2.2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานสัปดาห์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ พบผลในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 3 กลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสัปดาห์น้อย) 3) ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานสัปดาห์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงานทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4) ด้านการวางแผนการสืบสวน พบว่า 4.1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานสัปดาห์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการสืบสวน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4.2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานสัปดาห์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการสืบสวน มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ พบผลในกลุ่มรวม กลุ่มย่อยสำคัญทุกกลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสัปดาห์น้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสัปดาห์มาก) จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 เป็นบางส่วน





ภาพประกอบ 18 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบ 2 ทางที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมการอดได้ รอได้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การรอรับรางวัลที่ใหญ่กว่าในอนาคต แทนรางวัลเล็กน้อยที่จะได้รับในทันที หรือลดบำบัดความต้องการในปัจจุบันของตน เพราะเล็งเห็นผลร้ายที่จะเกิดตามมา หรือการเพียรพยายามในปัจจุบันเพื่อจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคตสูง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2524) และหากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนมีความวิตกกังวล ความไม่สบายใจ อันเกิดจากสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคนอื่น ๆ. 2540) ความเครียดในการทำงานอาจปรากฏอาการได้ทั้งทางจิตทางร่างกาย และพฤติกรรม (ดุจเดือน พันธุมนาวิน; และ อัมพร ม้าคนอง. 2547: 29; อ้างอิงจาก Quick; et al. 1998) ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพได้มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนในลักษณะอื่น ๆ ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ นีออน พินประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่า กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพสูง มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงกว่ากลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพน้อย และวิจัยของ อภิรดี โสภางค์ (2547) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ พบว่า ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม

สำหรับหลักฐานที่แสดงว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มาจากงานวิจัยร้อยตำรวจเอก ไพโรจน์ เรืองทิพย์ (2546) ศึกษาปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความท้อถอยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความเครียดในการทำงาน โดยที่ตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความท้อถอยด้านความรู้สึกก่อนลำทางอารมณ์ ได้ร้อยละ 17.1 และความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความท้อถอยด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 13.4 จากการผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีจิตลักษณะและจิตตามสถานการณ์ (เช่น มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และมีความเครียดจากสภาพการทำงาน) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสมมากกว่าผู้ที่มีจิตลักษณะและจิตตามสถานการณ์น้อย

อย่างไรก็ตาม สำหรับผลที่ไม่เป็นไปตามความคาดหมายในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานต่ำ และมีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำเพียงด้านเดียว

เนื่องจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่ไม่มีความสามารถในการควบคุมตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการอดได้ รอได้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ และไม่มีความวิตกกังวล หรือความไม่สบายใจ อันเกิดจากสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน จะทำงานสืบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 4

สมมติฐานข้อที่ 4 กล่าวว่า “ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก และมีการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานมาก เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพด้านย่อย 3 ด้าน (ได้แก่ ด้านการ

ชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน และด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน) และด้านรวม มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนในกลุ่มที่มีลักษณะอื่น ๆ”

การสรุปสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่าง

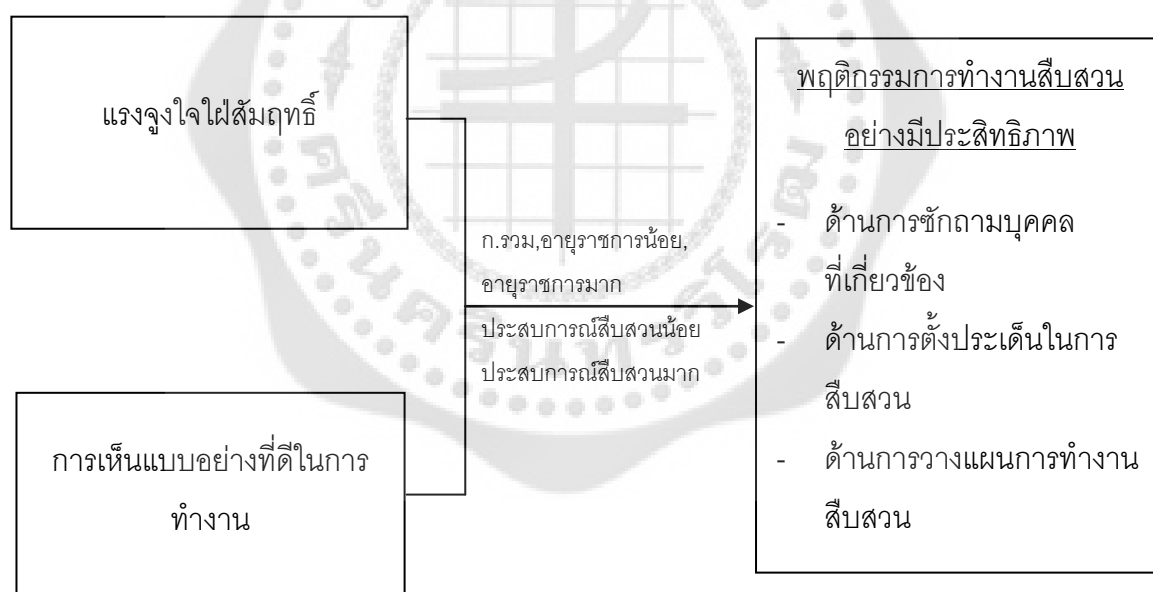
- 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
- 2) การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานสูง และกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานต่ำ ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน และด้านการวางแผนการสืบสวน โดยทำการวิเคราะห์ตัวแปรตามที่ละด้าน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้พบว่า คะแนนของตัวแปรตาม (พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน และด้านการวางแผนการสืบสวน) **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว** อย่างเชื่อมั่นได้ (ภาพประกอบ 19) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำและมีการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานต่ำจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพต่ำที่สุด พบในกลุ่มรวม และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน 2) พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน 3) พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนสูง พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมีการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนสูงที่สุด และยังพบว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำและมีการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนต่ำที่สุด พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญทุกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมาย 4) พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำและมีการเห็นแบบอย่างที่ดีในทำงานต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการ

วางแผนการทำงานสืบสวนต่ำที่สุด พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญทุกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมาย

[illegible]

หน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานต่ำ พบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยสำคัญ 3 กลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย) 4) ด้านการวางแผนการสืบสวน พบว่า 4.1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการสืบสวน มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ พบผลในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญทุกกลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก) 4.2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการสืบสวน มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานต่ำ พบผลในกลุ่มกลุ่มรวม กลุ่มย่อยสำคัญทุกกลุ่ม (กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก) จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 4 เป็นบางส่วน



ภาพประกอบ 19 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบ 2 ทางที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจิตลักษณะอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้

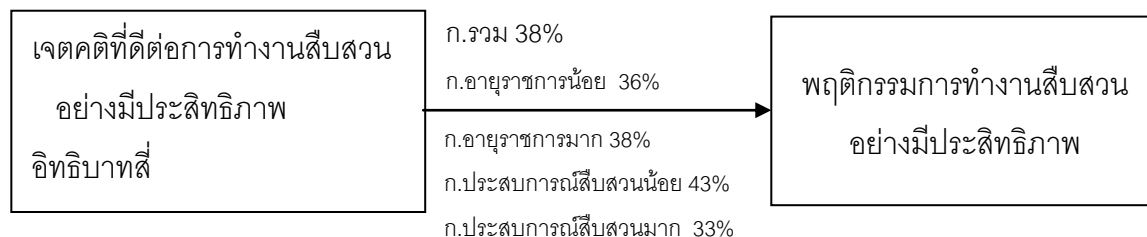
ความสามารถของตน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ (ดุงเดือน พันธุมนาวิน. 2547) และหากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนมีแบบอย่างหรือมีตัวแบบ ซึ่งจัดเป็นลักษณะการถ่ายทอดทางสังคมในงานอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้ถ่ายทอด (Socializing Agents) อาจเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา (วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี. 2544: 1) ในสถานการณ์ทั่วไป เมื่อบุคคลเห็นคนอื่นกระทำการพฤติกรรมบางอย่างเป็นแบบอย่างแล้ว บุคคลผู้เห็นจะกระทำการพฤติกรรมชนิดเดียวกันนี้มากขึ้นกว่าเดิม การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน จึงเป็นการรับรู้พฤติกรรมทำงานของตัวแบบในทำนองของการทำงานอย่างตั้งใจจริง มีความซื่อสัตย์สุจริตในงาน และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน อาจอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีนี้อธิบายถึงวิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคม ทำให้เกิดการยอมรับลักษณะกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะตน ทฤษฎีประเภทนี้ได้นำเอาหลักการเสริมแรง (Principle of Reinforcement) และหลักการเชื่อมโยง (Principle of Association) มาใช้อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม ทฤษฎีการเรียนรู้ได้เน้นการเรียนรู้โดยบังเอิญ การเลียนแบบซึ่งทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แปลกใหม่หรือแตกต่างไปจากเดิมได้โดยง่าย โดยทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญแก่ลักษณะของสถานการณ์ว่าจะเป็เครื่องกระตุ้นให้บุคคลกระทำการพฤติกรรมซ้ำ ๆ จนกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นไปในที่สุด (ดุงเดือน พันธุมนาวิน; และ เพ็ญแข ประจณปัจจนิก. 2520: 11) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรียา สดมณี (2546) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท้องที่เยวในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท้องที่เยว ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และงานวิจัยของ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ที่ทำการศึกษา ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พบผลว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแบบอย่างจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ พฤติกรรมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมซื่อสัตย์รับผิดชอบ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า ผู้ที่มีลักษณะตรงข้าม พบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม

จากการผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีจิตลักษณะและลักษณะสถานการณ์ (เช่น มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสมมากกว่าผู้ที่มีจิตลักษณะและจิตตามสถานการณ์น้อย

การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 5

สมมติฐานข้อที่ 5 กล่าวว่า “ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน) ตัวแปรจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และอิทธิบาทสี่) และตัวแปร จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ และความเครียดจากสภาพการทำงาน) ร่วมกัน 7 ตัวแปร ร่วมกันสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งด้านย่อย 3 ด้าน (ได้แก่ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการตั้งประเด็นในการสืบทอด และด้านการวางแผนการทำงานสืบทอด) และด้านรวม”

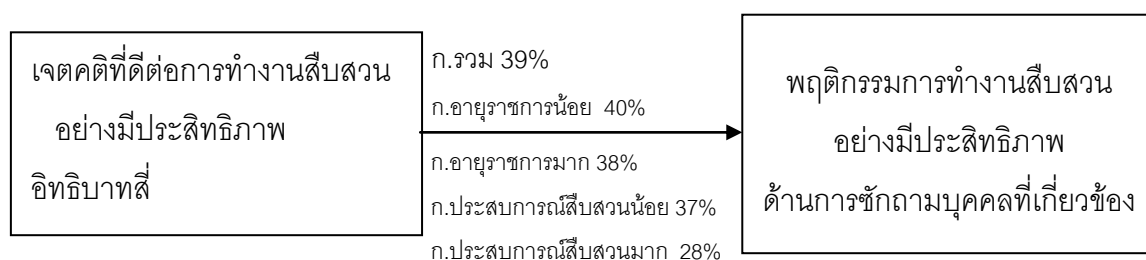
พฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของพฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยตัวทำนาย 7 ตัวแปรร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ใน**กลุ่มรวม** ตัวแปรที่เข้าทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ และอิทธิบาทสี่ โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 38 (ภาพประกอบ 20) เมื่อพิจารณากลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ดังนี้ 1) **กลุ่มอายุราชการน้อย** พบว่า ตัวแปรที่เข้าทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ และอิทธิบาทสี่ โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 36 2) **กลุ่มอายุราชการมาก** พบว่า ตัวแปรที่เข้าทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ และอิทธิบาทสี่ โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 38 3) **กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบทอดน้อย** พบว่า ตัวแปรที่เข้าทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ และอิทธิบาทสี่ โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 43 4) **กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบทอดมาก** พบว่า ตัวแปรที่เข้าทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพ และอิทธิบาทสี่ โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบทอดอย่างมีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 33



ภาพประกอบ 20 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มรวม กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์ทำงานสับสนน้อย และกลุ่มประสบการณ์ทำงานสับสนมาก

พฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยตัวทำนาย 7 ตัวแปรร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ตัวแปรที่เข้าทำนายพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ และอิทธิบาทสี่ โดยในกลุ่มรวม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 39 (ภาพประกอบ 21) เมื่อพิจารณากลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ดังนี้ 1) **กลุ่มอายุราชการน้อย** สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ร้อยละ 40 2) **กลุ่มอายุราชการมาก** สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ร้อยละ 38 3) **กลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนน้อย** สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ร้อยละ 37 และ 4) **กลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนมาก** สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ร้อยละ 28

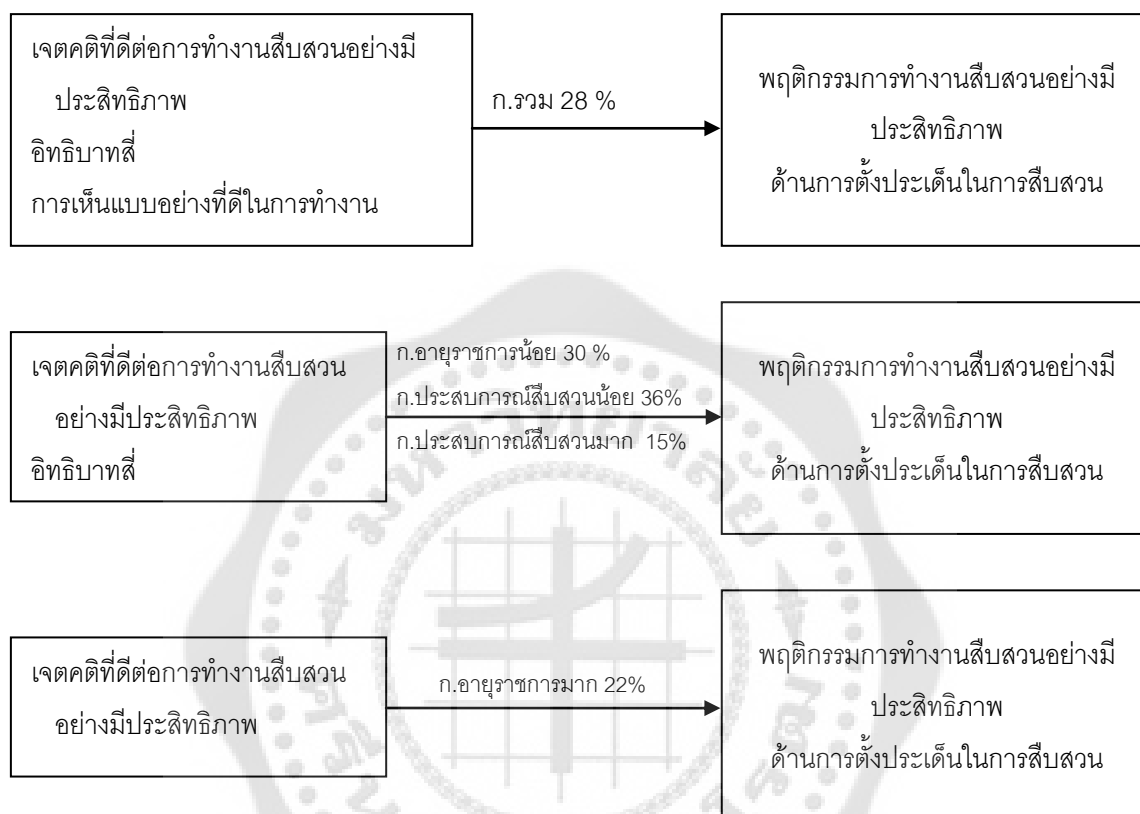


ภาพประกอบ 21 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในกลุ่มรวม กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์ทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์ทำงานสืบสวนมาก

พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ด้วยตัวทำนาย 7 ตัวแปรร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าในกลุ่มรวม ตัวแปรที่เข้าทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ อิทธิบาทสี่ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน โดยในกลุ่มรวม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนได้ร้อยละ 28 (ภาพประกอบ 22) เมื่อพิจารณากลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ดังนี้ 1) **กลุ่มอายุราชการน้อย** พบว่า ตัวแปรที่เข้าทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และอิทธิบาทสี่ โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนได้ร้อยละ 30 2) **กลุ่มอายุราชการมาก** พบว่า ตัวแปรที่เข้าทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพเพียงตัวเดียว โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนได้ร้อยละ 22 3) **กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย** พบว่า ตัวแปรที่เข้าทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และอิทธิบาทสี่ โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนได้ร้อยละ 36 และ 4) **กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก** พบว่า

ตัวแปรที่เข้าทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และอิทธิบาทสี่ โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวนได้ร้อยละ 15



ภาพประกอบ 22 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ในกลุ่มรวม กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์ทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์ทำงานสืบสวนมาก

พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ด้วยตัวทำนาย 7 ตัวแปรร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ตัวแปรที่เข้าทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน โดยใน

กลุ่มรวม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนได้ร้อยละ 44 (ภาพประกอบ 23) เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ดังนี้

1) **กลุ่มอายุราชการน้อย** สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนได้ร้อยละ 42

2) **กลุ่มอายุราชการมาก** สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนได้ร้อยละ 47

3) **กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย** สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนได้ร้อยละ 47

4) **กลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก** สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนได้ร้อยละ 39



ภาพประกอบ 23 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ในกลุ่มรวม กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มประสบการณ์ทำงานสืบสวนน้อย และกลุ่มประสบการณ์ทำงานสืบสวนมาก

จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ อธิปไตย และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทั้ง 4 กลุ่ม เนื่องจากเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่นักวิชาการเชื่อว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลนั้นมากกว่าจิตลักษณะประเภทอื่น ๆ ที่มีความหมายทางความรู้สึกเชิงประเมินค่า ความหมายทางความรู้สึก และความหมายเชิงแนวโน้มในการกระทำพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเรียกว่าองค์ประกอบทั้ง 3 ของเจตคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538:38; อ้างอิงจาก McGuire, W.J. 1969: 55) เมื่อข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพเด่นก็จะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนเพิ่มการค้นหาโอกาสและการมองสถานการณ์ที่จะกระทำพฤติกรรมใด ๆ ที่สอดคล้องกับเจตคตินั้น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ ทองสว่าง (2546) ที่ศึกษาปัจจัยทาง

ชีวิตสังคม และจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล พบว่า เจตคติเป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงอันดับที่สองของพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล เมื่อร่วมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลอย่างเชื่อถือได้ร้อยละ 39.2 และธกร ถาวรสันต์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม พบว่า ตัวทำนายทั้ง 7 ตัว สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดได้ร้อยละ 50.3 โดยมีเจตคติต่อการทำงาน (beta เท่ากับ .21) เป็นตัวทำนายตัวที่สาม และอิทธิบาทสี่ (beta เท่ากับ .22) เป็นตัวทำนายตัวที่ 4 และถ้าข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่โดยมีการนำหลักพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงาน หลักพุทธศาสนาที่ช่วยให้การทำงานสืบสวนประสบความสำเร็จได้นั้น คือ อิทธิบาทสี่ โดยท่านพุทธทาส ภิกขุ (2513: 195) ได้อธิบายว่า อิทธิบาทสี่ เป็นธรรมสำหรับความสำเร็จซึ่งต้องใช้ในการทำงาน และเป็นแนวทางเดียวที่จะปฏิบัติเพื่อนำไปสู่นิพพานได้ อันประกอบด้วย ฉันทะ (Aspiration) วิริยะ (Enertion) จิตตะ (Thoughtfulness) และวิมังสา (Snvestigation) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณะมี ลุประสงค์ (2546) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่าอิทธิบาทสี่ เป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) อันดับแรกในกลุ่มนักวิชาการศึกษาอายุมาก โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 54 และธกร ถาวรสันต์ (2550) ศึกษาปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม พบว่า ตัวทำนายทั้ง 7 ตัว สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดได้ร้อยละ 50.3 โดยมีอิทธิบาทสี่ (beta เท่ากับ .22) เป็นตัวทำนายตัวที่ 4

นอกจากนี้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีแบบอย่างหรือมีตัวแบบ ซึ่งจัดเป็นลักษณะการถ่ายทอดทางสังคมในงานอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้ถ่ายทอด (Socializing Agents) อาจเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา (วิลาสลักษณ์ ชั่ววลี. 2544: 1) ในสถานการณ์ทั่วไป เมื่อบุคคลเห็นคนอื่นกระทำพฤติกรรมบางอย่างเป็นแบบอย่างแล้ว บุคคลผู้เห็นจะกระทำพฤติกรรมชนิดเดียวกันนี้มากขึ้นกว่าเดิม การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน จึงเป็นการรับรู้พฤติกรรมทำงานของตัวแบบในตนเองของการทำงานอย่างตั้งใจจริง มีความซื่อสัตย์สุจริตในงาน และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน อาจอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีนี้อธิบายถึงวิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคม ทำให้เกิดการยอมรับลักษณะกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะตน ทฤษฎีประเภทนี้ได้นำเอาหลักการเสริมแรง (Principle of

Reinforcement) และหลักการเชื่อมโยง (Principle of Association) มาใช้อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม ทฤษฎีการเรียนรู้ได้เน้นการเรียนรู้โดยบังเอิญ การเลียนแบบซึ่งทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แปลกใหม่หรือแตกต่างไปจากเดิมได้โดยง่าย โดยทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญแก่ลักษณะของสถานการณ์ว่าจะเป็เครื่องกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมซ้ำๆ จนกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นไปในที่สุด (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และ เพ็ญแข ประจันปัจฉินัก. 2520: 11) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ที่ศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านจิตเวชในโรงพยาบาลจิตเวช พบว่า เมื่อใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และปริมาณการได้รับกิจกรรมพัฒนามนุษยชาติ เป็นตัวทำนายพบผลวิจัยที่สำคัญคือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาลและพฤติกรรมการพยาบาลที่เคาพิลธิผู้ป่วยได้อย่างชัดเจน ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 13 และ 14.6 ตามลำดับ (beta เท่ากับ .36 และ .38 ตามลำดับ) และยังพบว่า การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาล โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านจิตเวชน้อย โดยทำนายได้ร้อยละ 34.2 (beta เท่ากับ .59) และสามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลที่เคาพิลธิผู้ป่วยได้สูงสุดในกลุ่มพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพน้อย โดยทำนายได้ร้อยละ 25.8 (beta เท่ากับ .51) และในผลงานวิจัยของ วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี และคนอื่นๆ (2547) ที่ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ในส่วนของการมีแบบอย่างในการทำงาน พบว่า การมีแบบอย่างในการทำงานร่วมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ร้อยละ 60 โดยที่การมีแบบอย่างในการทำงาน เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลโดยตรงเป็นลำดับที่ 3 ต่อพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .06) และงานวิจัยของ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ที่ทำการศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ผลการศึกษาพบว่า เมื่อรวมกลุ่มตัวแปรทางสถานการณ์ และจิตลักษณะเข้าด้วยกัน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ร้อยละ 29.9 ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 33.4 ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อายุมาก มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และการเห็นแบบอย่างที่ดีจาก

หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และในงานของนีออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546) ที่ทำการศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบผลวิจัยพบว่า การเห็นแบบอย่างในการทำงานร่วมกับตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์อีก 3 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปได้ร้อยละ 11.9 ในกลุ่มรวมชั้นสัญญาบัตร และทำนายได้ร้อยละ 14.1 ในกลุ่มรวมตำรวจชั้นประทวน และทำนายได้สูงสุตร้อยละ 22.6 ในกลุ่มตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีการศึกษาสูง โดยการเห็นแบบอย่างในการทำงาน มีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับที่สองในกลุ่มในกลุ่มตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการน้อย และมีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับที่สองในกลุ่มรวมชั้นสัญญาบัตร นอกจากนี้ยังเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรกในกลุ่มรวมชั้นประทวนและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม (beta เท่ากับ .21 ถึง .37)

ดังนั้น ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนเพิ่มการค้นหาโอกาสและการมองสถานการณ์ที่จะกระทำพฤติกรรมใด ๆ และหากมีการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากเท่านั้น รวมทั้งมีอิทธิบาทสี่เป็นหลักธรรมในการปฏิบัติงานที่มีความพอใจ ความปรารถนาจะทำให้ได้การทำงานเกิดผลดียิ่งขึ้นและความต้องการที่จะทำให้งานที่ได้รับผิดชอบนั้นประสบความสำเร็จหรือมีฉันทะที่จะกระทำหรือปฏิบัติงานสืบสวนใช้ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ข้าราชการตำรวจสืบสวนจะทำงานด้วยความเพียรพยายาม การเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย พยายามเอาใจใส่จดจ่อ ถึงแม้จะเกิดปัญหาหรืออุปสรรคที่ทำให้พฤติกรรมการทำงานสืบสวนของข้าราชการตำรวจสืบสวนไม่เป็นไปตามความมุ่งหมาย แต่ข้าราชการตำรวจสืบสวนก็จะเพียรพยายามอย่างเข้มแข็งอดทน และไม่ทอดทิ้งต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นนั้น นับได้ว่าข้าราชการตำรวจสืบสวน เป็นผู้ที่มีวิริยะที่จะทำงานสืบสวนเพื่อให้สามารถรวบรวมพยานหลักฐาน และนำไปสู่การ นอกจากนี้ข้าราชการตำรวจสืบสวนจะต้องมีจิตตะหรือการเอาใจใส่สิ่งนั้น ๆ ทั้งต่อตนเองและงานที่ต้องรับผิดชอบ โดยการตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่กระทำทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝนไม่ปล่อยใจฟุ้งซ่านเลือนลหายไป แต่มองเห็นความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งข้าราชการตำรวจสืบสวน จะต้องมีความรู้ทางการปฏิบัติงานสืบสวนเป็นอย่างดี สามารถวิธีการหรือเทคนิคที่ใช้ในการสืบสวนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และพัฒนาตนเองทางด้านความรู้อยู่ตลอดเวลา ตรวจตรา ใช้ปัญญาคิดหาเหตุผล และปรับปรุงการทำงานของตนให้ประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพยิ่งขึ้น นั่นคือข้าราชการตำรวจสืบสวนที่มีวิมังสา จึงอาจกล่าวได้ว่าหากข้าราชการตำรวจสืบสวน ใช้หลักธรรมอิทธิบาทสี่ ในการการทำงานสืบสวนแล้ว จะทำให้ข้าราชการตำรวจสืบสวนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. ผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเหมาะสมทั้งด้านรวมและด้านย่อยทั้งสามด้าน พบว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะทางจิตที่สำคัญ ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ อิทธิบาทสี่ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานจะมีพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น กองบัญชาการตำรวจนครบาลจึงควรมีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนมีลักษณะทางจิตทั้งสามประการนี้เพิ่มขึ้น โดยหน่วยงานควรมีการสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานสับสนแก่ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่เข้ามาใหม่ และที่อยู่ในองค์กร รวมทั้งสร้างความตระหนักเกี่ยวกับผลดีผลเสียที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานของตนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด และควรมีบุคคลที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานมาเป็นผู้รับผิดชอบดูแลในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานอย่างตั้งใจจริง ความซื่อสัตย์สุจริตในงาน และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน รวมทั้งการมีหลักธรรมเพื่อความสำเร็จใช้ในการทำงาน และเป็นแนวทางเดียวที่จะปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การทำงานที่ประสบผลสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็น ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

2. จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way ANOVA) ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าปัจจัยสำคัญที่อาจก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเหมาะสม คือจิตลักษณะเดิม (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตน) และลักษณะสถานการณ์ (การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน) เป็นตัวแปรที่ควรมีการพัฒนาและส่งเสริมควบคู่กันไป เช่น ในหน่วยงานควรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนมีความพยายามในการทำงาน และทำงานด้วยความมานะบากบั่น เพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน รวมทั้งการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนมีตัวแบบที่ดีสนับสนุนผู้ที่ทำงานอย่างตั้งใจจริง มีความซื่อสัตย์สุจริตในงาน และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน รวมทั้งการจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสับสนสูงสุด

3. นำเสนอบทความผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ในวารสารตำรวจ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะตัวแปรทางจิตทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ และอิทธิบาทสี่ จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูง ดังนั้นจึงควรมีการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อสร้างแบบฝึกอบรมลักษณะทางจิตต่าง ๆ อันนำไปสู่การพัฒนาเป็นคู่มือการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลเท่านั้น ควรให้มีการศึกษาวิจัยในหน่วยงานอื่นที่มีงานสืบสวนด้วย ไม่ว่าจะเป็นกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนนครบาล 1-9 เพื่อหาความแตกต่างและนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบ และใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหามการปฏิบัติงานด้านสืบสวนให้เป็นแนวทางเดียวกันและสอดคล้องกัน

3. ควรใช้มีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาข้อมูลในเชิงลึก เพื่อจะทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนิษฐา ตัณฑพันธ์. (2541). *ลักษณะทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม* การให้การรักษาตามบทบาทเชิงวิชาชีพ. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กมลรัตน์ ทองสว่าง. (2546). *ปัจจัยทางจิตสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม* การทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรมตำรวจ. (2533). *ประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี เล่ม 1*. กรุงเทพฯ: สุตรไฟศาล.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2552). *รายงาน สจ.ร.ง.201 และ 2011 กองแผนงานกรมสุขภาพจิต*. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต.
- กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ. (2547). *ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาล* วิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กันยา สุวรรณแสง. (2532). *จิตวิทยาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรพิทักษ์.
- กาญจนา แดงมาดี, พ.ต.ท. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ* สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ถ่ายเอกสาร.
- การุณย์ บัวเผื่อน. (2535). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านสืบสวนสถานี* ตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (อาชีวศึกษาและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- โกศล มีความดี. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ*. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โกศล มีคุณ; และ ณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). *ผลของการฝึกให้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะ* และพฤติกรรมจริยธรรมของครู. โครงการแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

- งามตา วรินทร์านนท์. (2536). *ลักษณะทางพุทธศาสนาและพฤติกรรมศาสตร์ของบิดามารดาที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูบุตร*. รายงานการวิจัยฉบับที่ 50. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- (2545). *การถ่ายทอดทางสังคมกับพัฒนาการของมนุษย์*. เอกสารประกอบการสอน วป 581. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จารุพร แสงป่า. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. ปรินิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จารุพร แสงป่า; ชมชื่น สมประเสริฐ; และ สุรพงษ์ ชูเดช. (2539). *การสร้างแบบทดสอบวัดอิทธิบาท 4*. รายงานการวิจัยฉบับที่ 6. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรัส ดวงสุวรรณ. (2520). *การศึกษาคุณลักษณะของนักแนะแนวตามความคาดหวังของผู้บริหารอาจารย์และนักศึกษาในวิทยาลัยครูส่วนกลาง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จำลอง ชุนพลแก้ว; และคนอื่นๆ. (2548). *หลักการเพิ่มผลผลิต*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ประชาชน.
- ณัฐยา ลือชาภิตติกุล. (2546). *ลักษณะทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร*. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). *ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ*. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). *พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2 จิตวิทยา จริยธรรมและจิตวิทยาภาษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- (2536). *ลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในสถานะเสี่ยงในครอบครัวและแนวทางป้องกัน*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ.
- (2538). *ตำราขั้นสูงทางจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ทฤษฎีต้นไมจริยธรรม การวิจัยและพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2539). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทย*. เอกสารฉบับพิเศษ
ครบรอบปีที่ 33. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- (2540). *จิตวิทยาสังคมกับการพัฒนา*. เอกสารบรรยายสำหรับนักศึกษาปริญญาโทพัฒนา
สังคม คณะพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- (2541, มกราคม). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อการวิจัยสาเหตุ
ของพฤติกรรม และการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. *ทันตภิบาล*. 10(2): 105-108.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และ เพ็ญแข ประจันปัจฉิม. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย*. รายงาน
การวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงหทัย เลานเวชรานันท์. (2548). *ความเครียดและผลกระทบที่มีต่อผู้ชำนาญการตรวจพิสูจน์*
หลักฐานในกองพิสูจน์หลักฐาน สำนักงานวิทยาการตำรวจ. ปรินูณานิพนธ์ วท.ม.
(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
ถ่ายเอกสาร.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2547). *พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า*. รายงานการวิจัย.
กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน; และ อัมพร ม้าคนอง. (2547). *ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการพัฒนา*
นักเรียนของครูคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา. โครงการวิจัยแม่บท: การวิจัยและพัฒนา
ระบบพฤติกรรมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- ดุษฎี โยเหลา; อภิญญา โพธิศรีทอง; และ ปริญญ์ ณ วันจันทร์. (2538). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ*
ระหว่างลักษณะทางพุทธศาสนา ลักษณะทางจิต และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู
และพยาบาล. รายงานการวิจัยฉบับที่ 53. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ตรอง ศิริวรรณ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด*
ยะลา. ปรินูณานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ติน ปรัชญาฤทธิ; และ ไกรยุทธ ธีรยานันท์. (2537). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ*
พลเรือน. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ถนนศักดิ์ โสภ. (2545). การเปรียบเทียบลักษณะทางพุทธศาสนาและปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานระหว่างข้าราชการตำรวจที่ได้รับการอบรมตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับไม่ได้รับการอบรม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนพงษ์ คงทัพ. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนชั้นประทวนในสถานีตำรวจนครบาล สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล 2. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพย์ลาวัลย์ หลานไทย. (2545). ความคิดเห็นของนักเรียนต่อผลการเข้าค่ายพัฒนาจริยธรรมของโรงเรียนอำมาตย์พานิชนุกูลจังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กระบี่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกระบี่. ถ่ายเอกสาร.
- เทพนม เมืองแมน; และ สวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธกร ถาวรสันต์. (2550). ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์; และ ชัยยศ สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรภูมิ นิลเพชร. (2546). พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร
- นิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550). ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นืออน พิณประดิษฐ์; และคนอื่นๆ. (2546). ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4. การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- บวรเทพ กิตติศักดิ์. (ม.ป.ป.) จริยธรรมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- บังอร โสฬส. (2546). *การศึกษาข้ามวัฒนธรรมด้านปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าในธนาคารไทยและอเมริกัน*. โครงการแม่บท: การวิจัยและพัฒนา ระบบพฤติกรรมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- บังอร โสฬส; และ อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล. (2539). *การศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประทีป จินนี. (2540). *การวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรม*. เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปริญญา รัชอินทร์. (2552). *ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 7*. ปรินูญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีวัฒน์ สัจจาพันธ์, ร.ต.อ. (2547). *ประสิทธิภาพในการนำระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดคดีอาญาของเจ้าพนักงานตำรวจฝ่ายสืบสวน สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9*. ปรินูญานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ผณิพันธุ์ โตจันทร์, ร.ต.อ. (2544). *การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการ 1 กองตำรวจสันติบาล 2*. ปรินูญานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- พงศ์พัฒน์ ฉายาพันธุ์. (2537). *ความรู้เบื้องต้นการสืบสวนอาชญากรรม*. กรุงเทพฯ: ศิลปสยามการพิมพ์.
- พรพรรณ อุณจันทร์. (2543). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พระพุทธทาส. (2529). *คนถึงธรรม-ธรรมถึงคน*. นलग 80 ปี ท่านพุทธทาส สอนโมกขพลารามไชยา สุราษฎร์ธานี. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

- พระธรรมปิฎก. (2543). พุทธศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก, ประยุทธ์ ปยุตโต. (2537). ความสำคัญของพระพุทธศาสนาในฐานะศาสนาประจำชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สหธรรมิกจำกัด.
- พิทยา สุทธิธรรม, ร.ต.อ. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ถึง 9. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- แพรวภัทร ยอดแก้ว. (2551). พฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม. ถ่ายเอกสาร.
- ไพบุลย์ เทวรักษ์. (2537). จิตวิทยา: ศึกษาพฤติกรรมภายนอกและภายใน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ เอส.ดี.เพรส.
- ไพโรจน์ เรืองทิพย์, ร.ต.อ. (2546). ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความท้อถอยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจนครบาล 8. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ภาคพงศ์ สายอุบล. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของตำรวจนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทราภรณ์ แสงทรัพย์. (2543). การวัดทัศนคติในทัศนคติหลายมิติของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภาศิษฎา อ่อนดี. (2539). ทักษะทางสังคมกับการปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มาริษา สก๊อต. (2548). จิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่องานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- รัชนีกร ประสาร. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครู ประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา*.
 ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชน อิมใจ. (2551). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ในกอง
 บังคับการปราบปราม กองบัญชาการสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*.
 ปรินญานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ลักษมี ลูประสงค์. (2546). *ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการ
 ทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผล
 ของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ*.
 ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรวรรณ อร่ามพงศ์. (2551). *ตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการ
 ทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์*. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
 ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วนิดา ลิ้มจิตสมบุญ. (2536). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
 หมู่บ้าน กรณีศึกษาหมู่บ้านสามทองและหมู่บ้านดลิ่งชัน อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี*.
 ปรินญานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบัน
 บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2544). *การถ่ายทอดทางสังคมเพื่อเตรียมบุคคลเข้าสู่งาน. เอกสาร
 ประกอบการบรรยายพิเศษวิชาสัมมนาการวิจัยเยาวชนจิตพัฒนา. วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2544
 เวลา 13.00-14.00 น. ณ ห้องเรียน 2 ชั้น 1 อาคารสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์*.
- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี; งามตา วรินทร์; และ วิรัตน์ ธรรมนารถกุล. (2547). *กรณีศึกษาบุคคล
 ตัวอย่างและเครื่องมือชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่*.
 รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิรัตน์ ปานศิลา. (2542). *การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาท
 ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของ
 ประเทศไทย*. ปรินญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ:
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วีณา กาญจนวิจิตร. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยัทธิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2540). *จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย เล่มที่ 2 วัยรุ่น-วัยสูงอายุ*.
พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภินา ม่วงศรีงาม. (2552). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยของ
นักบินอากาศยานปีกหมุน สังกัดศูนย์การบินทหารบก*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. .
ถ่ายเอกสาร.
- สงคราม เชาวนศิลป์. (2535). *จิตวิทยาทั่วไป*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สง่า ดวงอัมพร; และ ประดิษฐ์ กล้าณรงค์. (2531). *การสืบสวนและสอบสวน*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สังวร ลิ้มรส, จ.ส.ต. (2549). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน
กองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1*. ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม.
(รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- สันติชัย หนูทอง, ร.ต.อ. (2545). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อการทำงานของตำรวจสายตรวจ
ที่ยึดหลักอุดมคติ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6*. ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์
เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิคำพร บำราญ. (2539). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร: ศึกษาเฉพาะกรณี
จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุรเชษฐ์ ชีระมณี. (2535). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. สงขลา: คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.
- สุริยศักดิ์ เหมือนอ่วม. (2552). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราช
ดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่
จังหวัดชายแดนภาคใต้*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2548). พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมตำรวจ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2540. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2552, จาก <http://www.police.go.th>.
- อรุณ รักธรรม. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- อภินันท์ โสภางค์. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533). ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา บุญญพานิช. (2547). ปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อาชวันต์ โชติกเสถียร; และคนอื่นๆ. (2546). คู่มือตำรวจหลักสูตรการสืบสวน. กรุงเทพฯ: กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- อิสริยา สดมณี. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย. ปรินิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อานวยพันธ์ นิลน้อย. (2539). จิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจสายตรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น และจังหวัดมุกดาหาร กับความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ. ปรินิพนธ์ ศศ.บ. (ศึกษาศาสตร์). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธ และจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุทุมพร สุราฤทธิ์. (2547). ปัจจัยด้านจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- อุบล เลี้ยววาริณ. (2534). *ความสำคัญของการศึกษาที่มีต่อจิตลักษณะ และพฤติกรรมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโท กศ.ด. (พัฒนาศึกษาศาสตร์).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Albert Bandura. (1977). *Social Learning Theory*. USA: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Avery, G.; Baker, E.; & Kane, B. (1984). *Stress and Coping*. Australia: Prentice-Hall of Australia Pty. Ltd.
- Bhunthumnav, D. (2000). *Importance of Supervisory Social Support and Its Implications for HRD in Thailand*. Psychology and Developing Societies. P. 155–156.
- Endler, N. S.; & Magnusson, D. (1976). *Interactional Psychology and Personality*. New York: John Wiley and Son.
- Magnusson, David.; & Endler, Norman S. (1977). *Personality at The Crossroads: Current Issues in Interactional Psychology*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Repetti, R.L. (1987). Individual and Common Component of The Social Environment at Work and Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 52(4): 715.
- Sarason, Irwin G.; et al. (1983). Assessing Social Support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*. 44(1).
- Tett, R. P.; & Burnett, D. D. (2003). A Personality Trait-Based Interactionist Model of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*. 88: 500-517.





ภาคผนวก ก
เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ผู้วิจัยมีความยินดีอย่างยิ่ง ที่ท่านกรุณารับตอบแบบสอบถามชุดนี้ ซึ่งเป็นแบบสอบถาม พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนของ กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยให้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนเป็นผู้ตอบ ผลที่ได้ จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริม และฝึกอบรม พัฒนาข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างครอบคลุม ทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมมากขึ้น

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามนี้ ด้วยความจริงใจ และตามที่เป็นจริง กรุณาตอบทุกข้อ เพื่อจะสามารถนำข้อมูลที่ท่านให้ไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด ข้อมูลที่ท่านให้ถือเป็น ความลับ จะไม่มีการนำไปใช้ในกรณีอื่นใดนอกจากการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยทราบว่าท่านต้องเสียสละเวลาและกำลังความคิดในการตอบครั้งนี้อย่างมาก ผู้วิจัยรู้สึก ซาบซึ้งและขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง ในความร่วมมือของท่านไว้ ณ โอกาสนี้ หากท่านมีข้อสงสัย ประการใดหรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อหมายเลขที่ให้ไว้ข้างล่างนี้

ผู้วิจัย

ร.ต.อ.หญิง พันธนิภา วินิจกิจเจริญ

หลักสูตร

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษา

อ.ดร.ฐาสุกรณ์ ประเสริฐ

มือถือ 08-0073-5962 โทร. 02-205-1921

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ โทร. 02-258-4482

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ.....ปี

2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

3. ระดับการศึกษา

☐ ม.ศ.3/ ม.ศ.5 / ม.6 ☐ ปวช. / ปวส./ อนุปริญญา ☐ปริญญาตรี / เทียบเท่า
☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญาโท ☐ อื่น ๆ

สาขาที่จบ.....

4. วิชาชีพ

☐ ร.ต.ต. ☐ ร.ต.ท. ☐ ร.ต.อ. ☐ พ.ต.ต. ☐ พ.ต.ท.

5. ระยะเวลาของการรับราชการตำรวจ.....ปี.....เดือน

6. ประสบการณ์การทำงานสืบสวน ปี.....เดือน

7. สถานที่ทำงานในปัจจุบัน สน.....

สังกัด กองบังคับการนครบาล

☐ น. 1 ☐ น. 4 ☐ น. 7

☐ น. 2 ☐ น. 5 ☐ น. 8

☐ น. 3 ☐ น. 6 ☐ น. 9

ตอนที่ 2

คำแนะนำในการตอบ

โปรดอ่านทีละประโยค แล้วพิจารณาว่า ข้อความเหล่านี้มีความเป็นจริงหรือไม่มากนัก
เพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง”
“ไม่จริง” “ไม่จริงที่สุด” เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. ถึงแม้จะต้องใช้เวลามากเท่าใดก็ตาม ฉันก็ทุ่มเทที่จะซักถามผู้ที่เกี่ยวข้องกับคดีที่เกิดขึ้นทั้งหมด
($r = .60$)

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ฉันมักจะหาข้อมูลเกี่ยวกับคดีมาก่อนล่วงหน้า ก่อนที่จะตั้งคำถามให้เหมาะสมกับผู้ตอบ ($r = .55$)

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ฉันพยายามใช้คำถามที่เข้าใจง่ายในการสอบปากคำ หรือการหาข้อมูล ($r = .70$)

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันพยายามรับฟังคำตอบทุกประโยคอย่างละเอียด เพื่อสร้างเป็นคำถามต่อไปให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น
($r = .60$)

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันตระหนักถึงคำตอบทุกคำตอบที่ได้จากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ทำความเข้าใจกับคดีที่เกิดขึ้น
($r = .65$)

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. แม้จะเป็นการเสียเวลา ฉันจะทำจดบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องกับคดีทุกคน
อย่างละเอียด ($r = .69$)

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ฉันใช้ความพยายามอย่างมากในการตั้งคำถามเพื่อแสวงหาข้อมูลอย่างรอบด้าน ($r = .75$)

.....

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

8. จันทุมเทอย่างเต็มทีในการชักถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งหลักฐานที่คนร้ายใช้ในการกระทำความผิด
($r=.78$)

.....

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

9. ฉันได้ตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการบันทึกว่าเพียงพอหรือไม่ หากข้อมูลที่บันทึกยังไม่รอบด้าน ฉันจะไม่
ลังเลที่จะไปซักถามเพิ่มเติม (r=.55)

.....

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

10. คุณชักถามพยานที่เกี่ยวข้องด้วยความมานะพยายาม เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ($r=.78$)

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. ฉันจะไม่ยอมตั้งสมมติฐานจนกว่าจะได้รายละเอียดของคดีอย่างครบถ้วน ($r=.48$)

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. ฉันจะตั้งสมมติฐานให้ครอบคลุมทุกประเด็นที่น่าจะเกี่ยวข้องกับคดี ($r=.76$)

.....

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

13. แม้ต้องใช้เวลามากเท่าใดก็ตาม ฉันจะพบทฤษฎีสมมติฐานที่มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับ
 คติที่เกิดขึ้นให้มากที่สุด ($r = .67$)

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

14. ฉันจะเรียงลำดับประเด็นปัญหาของคดียที่เกิดขึ้นก่อนลงมือทำงานเสมอ (r=.61)

.....

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

15. จำนวนเท่าในการจัดลำดับประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญต่อดีทุกประเด็น ($r = .74$)

.....

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

16. จัณนิเคราะห์แต่ละประเด็นปัญหาด้วยความมานะพยายาม เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (r=.80)

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

17. จำนวนแผนการสืบสวน เพื่อเลือกวิธีการที่ใช้ในการสืบสวน ก่อนการทำงานทุกครั้ง ($r=.77$)

.....

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

18. ฉันวางแผนการทำงานสืบสวนอย่างรัดกุม ทุกครั้ง เพื่อป้องกันการดำเนินงานผิดพลาด ($r=.82$)

.....

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

19. ฉันมักพยายามกำหนดทางเดินใจไว้หลายทางเพื่อใช้ในการทำงานสืบสวน ($r=.72$)

.....

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

20. จัณกำหนดทางเลือกไว้หลายๆทาง เพื่อใช้ในการสอบถามข้อมูลจากพยานที่มีเทคนิคในการหลีกเลียงหรือให้การเท็จ ($r = .71$)

.....

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

21. ถึงแม้จะเป็นการเสียเวลามากเท่าใดก็ตามฉันจะต้องมีการประชุมที่มาก่อนการทำงานทุกครั้ง (r=.81)

.....

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

22. ฉันจะทุ่มเททุกวิถีทาง ที่จะหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการสืบสวน ($r=.71$)

.....

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

23. ฉันวางแผนการสืบสวนก่อนลงมือทำงาน เพื่อให้สามารถจับตัวคนร้ายได้โดยเร็ว ($r = .77$)

.....

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

24. การวางแผนการทำงาน ช่วยให้ฉันจับกุมคนร้ายได้อย่างปลอดภัย (r=.80)

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

25. ฉันมีการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องของก่อนทำงานทุกครั้ง เพื่อเลือกเทคนิคและยุทธวิธีที่ใช้ในการติดตาม
ผลกระทบ หรือจับกุมคนร้าย (r =.78)

.....

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

26. ก่อนเริ่มการทำงานสืบสวน ฉันได้มีการวางแผนอย่างรัดกุมเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่างๆที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน ($r=.71$)

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

27. ฉันวางแผนการสืบสวนด้วยความมานะพยายาม เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ($r=.82$)

.....

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

ตอนที่ 3

1. การได้ซักถามผู้ที่เกี่ยวข้องกับคดีจะช่วยให้นักสืบคลี่คลายคดีได้เร็วขึ้น ($r = .77$)

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. การได้ซักถามเพื่อหาข้อเท็จจริงของคดีเป็นขั้นตอนที่ช่วยให้ฉันสามารถสรุปคดีได้ถูกต้องยิ่งขึ้น
($r = .71$)

.....

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

3. การบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องกับคดีทุกคนอย่างละเอียด เป็นสิ่งสำคัญที่ฉันไม่เคยละเลยแม้แต่ครั้งเดียว เพราะมันทำให้ฉันทำงานได้อย่างรัดกุมมากขึ้น ($r = .68$)

.....

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

4. เมื่อต้องทำคดีที่เร่งด่วน ฉันเห็นความสำคัญของการตั้งประเด็นในการสืบสวน เพราะช่วยให้ฉันคลี่คลายคดีได้เร็วขึ้น ($r = .74$)

.....

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

5. ฉันคิดว่าการตั้งสมมุติฐานให้ครอบคลุมทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคดีช่วยให้การทำงานสืบสวนแม่นยำมากขึ้น ($r = .68$)

.....

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

6. ฉันเห็นว่าเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องวางแผนการทำงานสืบสวน ก่อนลงมือปฏิบัติหน้าที่ ($r = .74$)

.....

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

7. ฉันคิดว่าการวางแผนการสืบสวนช่วยให้ฉันทำงานได้อย่างรัดกุม และเกิดความผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด ($r = .80$)

.....

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

8. ฉันคิดว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการประชุมทีมเพื่อวางแผนการทำงานก่อนจะทำการสืบสวน
($r = .65$)

.....

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

9. ฉันรู้สึกสบายใจหากที่ได้ซักถามผู้ที่เกี่ยวข้องกับคดีทุกคนอย่างรอบด้าน ($r = .71$)

.....

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

10. ฉันรู้สึกมั่นใจที่ได้บันทึกข้อมูลรายละเอียดที่ได้จากการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องกับคดีทั้งหมด ($r = .74$)

.....

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

11. ฉันไม่ย่อท้อในการใช้เวลาใคร่ครวญหาสมมุติฐานที่มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับคดีที่เกิดขึ้นมากที่สุด ($r = .81$)

.....

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

12. ฉันยินดีที่จะตั้งสมมุติฐานให้ครอบคลุมทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคดี ($r = .79$)

.....

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

13. ฉันเต็มใจที่จะวางแผนการสืบสวนก่อนการทำงาน ($r = .81$)

.....

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

14. ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เสนอแนะที่ได้เลือกวิธีการในการสืบสวนไว้หลายวิธีเพื่อใช้ในการทำงานสืบสวน ($r = .64$)

.....

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

15. ถึงแม้ว่าคดีที่ฉันรับผิดชอบจะซับซ้อนมากเพียงใดก็ตาม ฉันก็พร้อมที่จะซักถามผู้ที่เกี่ยวข้องกับคดีทุกคน ($r = .74$)

.....

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

16. ถึงแม้ว่าคดีที่ฉันรับผิดชอบจะมีข้อมูลที่ได้จากการซักถามมากเพียงใดก็ตาม ฉันก็พร้อมที่จะบันทึกข้อมูลทุกคน ($r = .78$)

.....

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

17. ฉันไม่ลังเลที่จะหาสมมุติฐานที่มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับคดีที่เกิดขึ้นมากที่สุดแม้จะมีภาระกิจมากเท่าใดก็ตาม ($r = .81$)

.....

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

18. ฉันมุ่งมั่นที่จะวางแผนการสืบสวนเพื่อให้สามารถจับกุมคนร้ายมาดำเนินคดีให้ได้ ($r = .77$)

.....

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

19. ฉันพร้อมที่จะวางแผนการสืบสวนในคดีที่ฉันรับผิดชอบ ($r = .84$)

.....

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

20. ฉันพร้อมที่จะกำหนดทางเลือกไว้หลายๆทางเพื่อใช้ในการทำงานสืบสวน ($r = .79$)

.....

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

21. ฉันพร้อมที่จะวางแผนการสืบสวนก่อนลงมือทำงาน เพื่อให้สามารถจับตัวคนร้ายได้โดยเร็ว ($r = .80$)

.....

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

22. ถึงแม้ว่าจะต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้น ฉันก็พร้อมที่จะประชุมทีมงานก่อนทำงานทุกครั้ง เพื่อเลือกเทคนิคและยุทธวิธีที่ใช้ในการติดตาม สะกดรอย หรือจับกุมคนร้าย ($r = .73$)

.....

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

23. แม้ว่าการตัดสินใจวางแผนการทำงาน เป็นเรื่องที่ซับซ้อนและเต็มไปด้วยอุปสรรค ฉันก็เต็มใจที่จะทำ เพราะช่วยให้การสืบสวนของฉันมีประสิทธิภาพ ($r = .78$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 4

1. เพื่อนร่วมงานมักเข้ามาให้กำลังใจเมื่อฉันพบอุปสรรคในการทำงาน ($r = .65$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ผู้บังคับบัญชามักเข้ามาให้กำลังใจเมื่อฉันพบอุปสรรคในการทำงาน ($r = .78$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ฉันคิดว่าฉันมีเพื่อนร่วมงานที่ฉันสามารถแบ่งปันความทุกข์สุขได้ ($r = .77$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. เมื่อฉันมีปัญหา ฉันสามารถปรึกษาปัญหานั้นกับเพื่อนร่วมงานได้ ($r = .76$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ฉันเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาพยายามอย่างมากที่จะช่วยเหลือฉัน ($r = .84$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ฉันคิดว่าฉันมีผู้บังคับบัญชาที่แบ่งปันทุกข์สุขได้ ($r = .89$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. เมื่อฉันมีปัญหาฉันสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้ ($r = .83$)

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ฉันรู้สึกได้ว่าผู้บังคับบัญชาจะให้การสนับสนุนด้านอุปกรณ์ในการทำงานของฉันเสมอ ($r = .68$)

.....

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

9. เมื่อฉันมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามักจะบอกแนวทางแก้ไขปัญหาให้ฉันเสมอ ($r=.68$)

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. เมื่ออุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานขาดแคลนหรือชำรุด ผู้บังคับบัญชามักรีบจัดหามาให้ ($r=.71$)

.....

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

11. ฉันรู้สึกว่าการร่วมงานกับคุณดีที่จะช่วยเหลือ เมื่อฉันมีปัญหาในการทำงาน ($r=.70$)

.....

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

12. ผู้ใต้บังคับบัญชามักให้กำลังใจฉันเสมอ เมื่อฉันมีปัญหาในการทำงาน ($r=.70$)

.....

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

ตอนที่ 5

1. ฉันจะทำตามอย่างผู้บังคับบัญชาของฉันที่ใช้ความอดทนอดกลั้น จนทำให้สามารถทำงานสืบสวน
ลุล่วงไปได้ด้วยดี ($r = .32$)

.....

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

2. ผู้บังคับบัญชาของฉันตั้งใจทำงาน แม้ว่าจะเป็นงานที่มีความยากลำบาก ซึ่งฉันจะนำมาเป็นแบบอย่างในการทำงานเสมอ ($r = .34$)

.....

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

3. ฉันได้นำแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาของฉันที่ได้รับการยอมรับว่าทำงานด้วยความซื่อสัตย์ไม่หวังอามิสสินจ้าง มาเป็นแบบอย่างในการทำงานเสมอ ($r = .25$)

.....

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

4. ฉันได้นำแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาของฉันที่ทำงานด้วยความยุติธรรม จนทำให้ประชาชนเกิดความเลื่อมใสศรัทธาเป็นแบบอย่างในการทำงานเสมอ ($r = .31$)

.....

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

5. ฉันได้ทำตามเพื่อนร่วมงานของฉันที่ทำงานด้วยความรอบคอบ จนทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($r = .36$)

.....

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

6. ฉันได้แบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานของฉันที่ชอบแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ($r = .28$)

.....

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

7. ฉันเห็นเพื่อนร่วมงานไว้วางใจ เพื่อที่จะให้ผู้อื่นเกรงใจ ฉันจะทำตามบางครั้ง ($r = .37$)

.....

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

8. หลายครั้งที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำงาน โดยไม่บอกหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ฉันได้นำมาเป็นแบบอย่างในการทำงานเสมอ ($r = .42$)

.....

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

9. ฉันสังเกตเห็นว่าผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานพยายามทำตัวใกล้ชิดสนิทสนมกับนักการเมืองท้องถิ่น
ฉันจะทำตามเพราะเป็นประโยชน์ต่อการเจริญก้าวหน้าในงานของฉัน ($r = .41$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ฉันทำตามเพื่อนร่วมงานของฉันที่ส่วนใหญ่เลือกให้บริการแก่ญาติและคนรู้จักก่อนคนอื่น ๆ
($r = .41$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 6

1. เมื่อทำงานใด ๆ ฉันจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้ได้ผลงานดีที่สุด ($r = .68$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. เมื่อทำงานใด ๆ ฉันคิดว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญ ($r = .64$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. เมื่อเริ่มต้นทำอะไรฉันจะพยายามทำจนกระทั่งสำเร็จ ($r = .68$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ฉันชอบทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ($r = .56$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ฉันให้ความสนใจกับการงานที่ยากและท้าทายความสามารถ ($r = .68$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ฉันให้ความสำคัญกับการเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อจะทำงานสำคัญๆ ($r = .73$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ฉันจะทำงานมากกว่าที่ได้ตั้งใจเอาไว้ ($r = .58$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ฉันจะไม่ละความพยายามในการสืบสวน แม้ว่าจะมีอุปสรรคขัดขวางมากเพียงใดก็ตาม ($r = .69$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. เมื่อฉันยังไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ฉันก็จะพยายามทำงานนั้นอีกจนกว่าจะสำเร็จ ($r = .66$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ฉันยกย่องคนที่ได้เข้าไปสู่ตำแหน่งสูงชีวิตได้ ($r = .39$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. แม้ว่าจะมีอุปสรรคในการสืบสวน ฉันจะมองว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของฉัน ($r = .77$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ในขณะที่ฉันทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดอยู่นั้น ถ้าฉันถูกเรียกให้หันความสนใจไปหาสิ่งอื่นชั่วขณะหนึ่งแล้ว หลังจากนั้นฉันจะกลับไปทำงานที่ค้างอยู่ทันที ($r = .42$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 7

1. ในการประชุม ถ้ามีการพูดกันถึงสิ่งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วย ข้าพเจ้าจะคัดค้านทันที โดยไม่สนใจว่า
ขณะนั้นเป็นจังหวะที่เหมาะสมหรือไม่ ($r = .66$)

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

2. ถ้าข้าพเจ้าเห็นของที่อยากได้มากและราคาแพง ข้าพเจ้าจะตัดสินใจซื้อทันทีและยอมอดหลังจากนั้น ($r = .68$)

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

3. ข้าพเจ้ามักจะทำงานไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้ ($r = .64$)

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

4. การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมันไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ($r = .82$)

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

5. ถ้าข้าพเจ้าอยากได้สิ่งใด แต่ต้องรอคอย ข้าพเจ้าจะหมดความอดทนหรือทนไม่ได้ ($r = .81$)

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

6. ความพอใจของข้าพเจ้าเกิดจากการได้รับการยอมรับและการยกย่องจากผู้อื่นเท่านั้น ($r = .54$)

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

7. เมื่ออยู่ต่างถิ่นข้าพเจ้าคิดว่าทำอะไรก็ได้เพราะไม่มีใครรู้จักเรา ($r = .79$)

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

8. ถ้าในการสอบมีการแอบเปิดตำราสอบ คนที่ไม่ฉวยโอกาสอย่างคนอื่นเป็นคนโง่ ($r = .65$)

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

9. ผลงานที่ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับ แม้จะเป็นผลงานที่ดีก็ไร้ค่า ($r = .30$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 8

1. ฉันมีความสุขที่ได้ทำงาน ($r = .55$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ฉันไม่เคยปล่อยให้เวลาให้เสียไปโดยเปล่า ($r = .61$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ฉันเป็นผู้ที่ทำงานให้สำเร็จได้อย่างดีที่สุด ($r = .61$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ถึงแม้มีผลตอบแทนเป็นเงินหรือรางวัล ฉันก็ยังดีจะทำงานต่อไป ($r = .35$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ฉันแน่วแน่มั่นคงเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ($r = .64$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ฉันพอใจที่จะทำงานนี้ต่อไป แม้ว่าจะต้องทำงานนี้อีกนาน ($r = .52$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. แม้เมื่อทำงานเล็กๆน้อยๆฉันก็จะคอยพิจารณาว่างานนั้นมีผลอย่างไร ทำให้จึงเป็นเช่นนั้น ($r = .64$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ถึงแม้จะได้รับตำแหน่งที่ไม่สำคัญในการทำงาน ฉันก็ยังพอใจจะทำงานนี้ต่อไป ($r=.39$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ฉันชอบทำงานที่ทำอยู่ ($r=.38$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. การที่ฉันทำงานก็เพราะฉันพอใจในจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของงาน ($r=.58$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ฉันชอบค้นคว้าหาความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาพัฒนางาน ($r=.61$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ฉันพยายามชนะอุปสรรคจนกว่างานจะบรรลุจุดมุ่งหมาย ($r=.71$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. แม้จะพบอุปสรรคใด ๆ ฉันจะไม่ย่อท้อ ($r=.76$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. ฉันจะฝ่าฟันปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ($r=.78$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. ถ้ายังทำงานไม่สำเร็จ ฉันจะไม่ไปทำกิจกรรมอย่างอื่น ($r=.56$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

16. ผลงานจะเป็นอย่างไรก็ตาม ฉันก็ยังคงต้องการทำงานนี้ ($r = .59$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

17. สิ่งแวดล้อมการทำงานจะเป็นอย่างไรก็ตาม ฉันจะแน่วแน่ในการทำงานเพียงอย่างเดียว ($r = .49$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

18. ขณะทำงานฉันรู้ตระหนักถึงความสำคัญของงานนั้น ($r = .69$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

19. ฉันจะมีใจจดจ่อกับงานที่ทำแล้วเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($r = .60$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

20. เมื่อพบข้อบกพร่องในการทำงาน ฉันจะพยายามหาทางแก้ไข ไม่ปล่อยปละละเลย ($r = .53$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

21. ฉันปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้มีคุณภาพดียิ่ง ๆ ขึ้น ($r = .65$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

22. ฉันพยายามหาหนทางที่จะทำงานต่อให้สำเร็จจนได้ ($r = .66$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

23. ไม่เพียงแต่จะทำงานให้สำเร็จเท่านั้น ฉันคอยตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานด้วย ($r = .70$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 9

1. บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกเหนื่อยหน่ายที่จะต้องทำงานสืบสวน ($r = .60$)

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. จักรู้สึกกดดันที่จะต้องทำงานสืบสวน ($r = .79$)

.....

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

3. จันทิรียดเมื่อต้องทำงานสัปดาห์ที่มีแต่ความยากลำบากเสมอ ๆ ($r = .70$)

.....

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

4. ฉันรู้สึกหนักใจ ที่จะต้องทำงานสืบสวนด้วยความรีบเร่ง เพื่อสรุปคดี ให้ได้ ($r=.71$)

.....

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

5. **ฉันรู้สึกเครียดเพราะว่าการวางแผนการสืบสวนก่อนการทำงานเป็นเรื่องที่ยากสำหรับฉัน** ($r = .79$)

.....

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

6. ฉันหนักใจที่จะต้องวางแผนการทำงานสืบสวนอย่างรัดกุมบ่อยๆ ($r=.77$)

.....

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

7. ฉันรู้สึกหงุดหงิดที่จะต้องทำงานสืบสวนด้วยความรีบเร่ง เพื่อปิดคดีให้ได้ ($r = .77$)

.....

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

8. ป๋อยครั้งทีฉัันอึดอัดกับการกำหนดวิธีการทำงานสืบสวน ($r = .77$)

.....

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

9. ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะต้องมีการประชุมทีมก่อนการทำงานทุกครั้ง ($r = .76$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. งานสืบสวนที่มีเป็นจำนวนมาก ทำให้ฉันรู้สึกเครียดเสมอ ($r = .66$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ฉันเครียดที่จะต้องเตรียมการเพื่อวางแผนการสืบสวนก่อนล่วงหน้าเสมอ ($r = .71$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ฉันรู้สึกกดดันว่าการทำงานสืบสวนเป็นงานเร่งด่วนเสมอ ($r = .71$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ฉันหนักใจที่ต้องทำงานสืบสวนเพราะกลัวว่างานจะไม่สำเร็จตามที่ต้องการ ($r = .66$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. ลูกน้องไม่เกรงใจ ไม่นับถือ ทำให้ฉันรู้สึกเครียด ($r = .39$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. ฉันรู้สึกหนักใจที่เพื่อนร่วมงานไม่มีความรับผิดชอบ ($r = .52$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

16. ฉันกังวลใจที่เพื่อนร่วมงานขาดความสามัคคีบ่อย ๆ ($r = .36$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

17. ฉันรู้สึกเหนื่อยที่ต้องเดินทางไปสืบทอดในหลายที่ ($r=.67$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

18. การทำงานสืบทอดที่ไม่มีเวลาแน่นอน ทำให้ฉันไม่ค่อยมีเวลาให้ส่วนตัว ($r=.43$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

19. การทำงานสืบทอดทำให้ฉันไม่มีเวลาให้ครอบครัว จนเกิดความขัดแย้งกันบ่อย ๆ ($r=.51$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

20. เมื่อมีงานสืบทอดเข้ามาแบบเร่งด่วน ฉันจะสับสนทำอะไรไม่ถูก ($r=.71$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

21. เมื่อตื่นนอนตอนเช้า ฉันรู้สึกท้อแท้ใจไม่อยากไปทำงาน ($r=.75$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

22. ฉันไม่มีสมาธิในการทำงาน เมื่อมีงานเข้ามาเยอะ ๆ ($r=.67$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

23. ในขณะปฏิบัติงาน ฉันมีอาการหงุดหงิดง่ายกว่าปกติ ($r=.70$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

24. ฉันกดดันจากการทำงาน จนทำให้ฉันนอนไม่หลับบ่อย ๆ ($r=.62$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

25. ฉันรู้สึกเครียดจากการทำงาน จนอยากให้ผู้อื่นทำงานแทนเสมอ ๆ ($r = .73$)

.....

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





ภาคผนวก ข
ตารางแสดงค่าสถิติต่าง ๆ

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มรวม

การรับรู้การ สนับสนุนฯ	ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	11 (130.03)	12 (129.26)	21 (117.54)
มาก	มาก	95	22	132.03	2.00*	2.77*	14.49*
น้อย	น้อย	33	11	130.03		0.77	12.49*
น้อย	มาก	98	12	129.26			11.72*
มาก	น้อย	76	21	117.54			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการน้อย

การรับรู้การ สนับสนุนฯ	ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	11 (129.30)	12 (129.02)	21 (117.49)
มาก	มาก	59	22	131.73	2.43*	2.71*	14.24*
น้อย	น้อย	20	11	129.30		0.28	11.81*
น้อย	มาก	53	12	129.02			11.53*
มาก	น้อย	49	21	117.49			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการมาก

การรับรู้การ สนับสนุนฯ	ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	11 (131.15)	12 (129.70)	21 (117.60)
มาก	มาก	36	22	132.53	1.38	2.83*	14.93*
น้อย	น้อย	13	11	131.15		1.45	13.55*
น้อย	มาก	45	12	129.70			12.10*
มาก	น้อย	27	21	117.60			

*มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย

การรับรู้การ สนับสนุนฯ	ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (129.30)	11 (129.02)	21 (117.49)
มาก	มาก	54	22	131.72	2.10	4.43*	16.57*
น้อย	มาก	46	12	129.62		2.33	14.47*
น้อย	น้อย	17	11	127.29			12.14*
มาก	น้อย	42	21	115.15			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

การรับรู้การ สนับสนุนฯ	ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (132.44)	12 (128.82)	21 (119.65)
น้อย	น้อย	16	11	132.94	0.50	4.12*	13.29*
มาก	มาก	41	22	132.44		3.62	12.79*
น้อย	มาก	52	12	128.82			9.17*
มาก	น้อย	34	21	119.65			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มรวม

การรับรู้การ สนับสนุนฯ	ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (44.68)	12 (44.63)	21 (40.38)
น้อย	น้อย	33	11	45.24	0.56*	0.61*	4.86*
มาก	มาก	95	22	44.68		0.05	4.30*
น้อย	มาก	98	12	44.63			4.25*
มาก	น้อย	76	21	40.38			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการ
ชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และ
ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการน้อย

การรับรู้การ สนับสนุนฯ	ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (40.80)	12 (44.33)	21 (40.19)
น้อย	น้อย	20	11	45.05	4.25*	0.72*	4.86*
มาก	มาก	59	22	40.80		-3.53	0.61*
น้อย	มาก	53	12	44.33			4.14*
มาก	น้อย	49	21	40.19			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการ
ชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และ
ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มประสบการณ์การ
ทำงานสืบสวนน้อย

การรับรู้การ สนับสนุนฯ	ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (44.29)	11 (44.00)	21 (39.28)
มาก	มาก	54	22	44.74	0.45*	0.74*	5.46*
น้อย	มาก	46	12	44.29		0.29	5.01*
น้อย	น้อย	17	11	44.00			4.72*
มาก	น้อย	42	21	39.28			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการซักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

การรับรู้การ สนับสนุนฯ	ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (45.06)	22 (44.61)	21 (41.27)
น้อย	น้อย	16	11	46.56	1.50*	1.95*	5.29*
น้อย	มาก	52	12	45.06		0.45	3.79*
มาก	มาก	41	22	44.61			3.34*
มาก	น้อย	34	21	41.27			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มรวม

การรับรู้การ สนับสนุนฯ	ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	11 (29.55)	12 (28.82)	21 (26.44)
มาก	มาก	95	22	29.88	0.33	1.06*	3.44*
น้อย	น้อย	33	11	29.55		0.73	3.11*
น้อย	มาก	98	12	28.82			2.38*
มาก	น้อย	76	21	26.44			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการน้อย

การรับรู้การ สนับสนุนฯ	ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	11 (29.50)	12 (28.74)	21 (26.47)
มาก	มาก	59	22	29.81	0.31	1.07*	3.34*
น้อย	น้อย	20	11	29.50		0.76	3.03*
น้อย	มาก	53	12	28.74			2.27*
มาก	น้อย	49	21	26.47			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการมาก

การรับรู้การ สนับสนุนฯ	ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	11 (29.62)	12 (28.96)	21 (26.40)
มาก	มาก	36	22	30.00	0.38	1.04*	3.60*
น้อย	น้อย	13	11	29.62		0.66	3.22*
น้อย	มาก	45	12	28.96			2.56*
มาก	น้อย	27	21	26.40			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย

การรับรู้การ สนับสนุนฯ	ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (29.31)	11 (19.06)	21 (26.07)
มาก	มาก	54	22	29.87	0.56	10.81*	3.80
น้อย	มาก	46	12	29.31		10.25	3.24
น้อย	น้อย	17	11	19.06			-7.01
มาก	น้อย	42	21	26.07			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

การรับรู้การ สนับสนุนฯ	ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (29.90)	12 (28.21)	21 (26.77)
น้อย	น้อย	16	11	30.06	0.16	1.85*	3.29*
มาก	มาก	41	22	29.90		1.69	3.13*
น้อย	มาก	52	12	28.21			1.44
มาก	น้อย	34	21	26.77			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มรวม

การรับรู้การ สนับสนุนฯ	ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (29.90)	11 (28.21)	21 (26.77)
มาก	มาก	95	22	57.46	1.64*	2.22*	6.69*
น้อย	มาก	98	12	55.82		0.58	5.05*
น้อย	น้อย	33	11	55.24			4.47*
มาก	น้อย	76	21	50.77			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการน้อย

การรับรู้การ สนับสนุนฯ	ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (55.96)	11 (54.75)	21 (50.83)
มาก	มาก	59	22	57.12	1.16	2.37*	6.29*
น้อย	มาก	53	12	55.96		1.21	5.13*
น้อย	น้อย	20	11	54.75			3.92*
มาก	น้อย	49	21	50.83			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการมาก

การรับรู้การ สนับสนุนฯ	ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	11 (55.96)	12 (54.75)	21 (50.83)
มาก	มาก	36	22	58.03	2.03*	2.47*	7.34*
น้อย	น้อย	13	11	56.00		0.44	5.31*
น้อย	มาก	45	12	55.56			4.87*
มาก	น้อย	27	21	50.69			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย

การรับรู้การ สนับสนุนฯ	ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (56.02)	11 (54.24)	21 (49.80)
มาก	มาก	54	22	57.11	1.09	2.87*	7.31*
น้อย	มาก	46	12	56.02		1.78	6.22*
น้อย	น้อย	17	11	54.24			4.44*
มาก	น้อย	42	21	49.80			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

การรับรู้การสนับสนุนฯ	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	11 (56.02)	12 (54.24)	21 (49.80)
มาก	มาก	41	22	57.93	1.62*	2.37*	6.31*
น้อย	น้อย	16	11	56.31		0.75	4.69*
น้อย	มาก	52	12	55.56			3.94*
มาก	น้อย	34	21	51.62			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มรวม

ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	ความเครียดฯ	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (129.84)	11 (128.96)	12 (117.98)
มาก	น้อย	84	21	130.27	0.43	1.31*	12.29*
มาก	มาก	109	22	129.84		0.88	11.86*
น้อย	น้อย	66	11	128.96			10.98*
น้อย	มาก	43	12	117.98			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการมาก

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความเครียด	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (129.96)	11 (129.88)	12 (116.32)
มาก	น้อย	34	21	130.67	0.71*	0.79*	14.35*
มาก	มาก	47	22	129.96		0.08	13.64*
น้อย	น้อย	25	11	129.88			13.56*
น้อย	มาก	15	12	116.32			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนมาก

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความเครียด	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	21 (130.00)	22 (129.94)	12 (118.85)
น้อย	น้อย	28	11	130.25	0.25*	0.31*	11.40*
มาก	น้อย	39	21	130.00		0.06	11.15*
มาก	มาก	54	22	129.94			11.09*
น้อย	มาก	22	12	118.85			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการ
ชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพ
การทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มรวม

ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	ความ เครียดฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	11 (44.62)	22 (44.42)	12 (39.95)
มาก	น้อย	84	21	45.12	0.50*	0.70*	5.17*
น้อย	น้อย	66	11	44.62		0.20	4.67*
มาก	มาก	109	22	44.42			4.47*
น้อย	มาก	43	12	39.95			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการ
ชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพ
การทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการมาก

ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	ความ เครียดฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	11 (45.28)	22 (44.53)	12 (39.18)
มาก	น้อย	34	21	45.33	0.05	0.80*	6.15*
น้อย	น้อย	25	11	45.28		0.75	6.10*
มาก	มาก	47	22	44.53			5.35*
น้อย	มาก	15	12	39.18			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนมาก

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความเครียด	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	21 (45.27)	22 (44.46)	12 (40.36)
น้อย	น้อย	11	11	45.75	0.48	1.29*	5.39*
มาก	น้อย	21	21	45.27		0.81	4.91*
มาก	มาก	22	22	44.46			4.10*
น้อย	มาก	12	12	40.36			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 48 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ตามลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มรวม

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความเครียด	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (29.04)	21 (38.12)	12 (26.96)
น้อย	น้อย	66	11	29.64	0.60*	-8.48*	2.68*
มาก	มาก	109	22	29.04		-9.08	2.08*
มาก	น้อย	84	21	38.12			11.16*
น้อย	มาก	43	12	26.96			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการ
ตั้งประเด็นในการสับสน ตามลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพ
การทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการน้อย

ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	ความ เครียดฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (29.08)	21 (28.29)	12 (27.18)
น้อย	น้อย	41	11	29.42	0.34	1.13*	2.24*
มาก	มาก	62	22	29.08		0.79	1.90*
มาก	น้อย	50	21	28.29			1.11*
น้อย	มาก	28	12	27.18			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการ
ตั้งประเด็นในการสับสน ตามลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพ
การทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการมาก

ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	ความ เครียดฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (28.98)	21 (27.80)	12 (26.65)
น้อย	น้อย	25	11	30.00	1.02	2.20*	3.35*
มาก	มาก	47	22	28.98		1.18	2.33*
มาก	น้อย	34	21	27.80			1.15
น้อย	มาก	15	12	26.65			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ตามลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย

ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	ความ เครียดฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (29.15)	21 (28.67)	12 (26.87)
น้อย	น้อย	38	11	29.55	0.40	0.88*	2.68*
มาก	มาก	55	22	29.15		0.48	2.28*
มาก	น้อย	45	21	28.67			1.80*
น้อย	มาก	21	12	26.87			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 52 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ตามลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเครียดจากสภาพการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

ลักษณะมุ่ง อนาคตฯ	ความ เครียดฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (28.93)	21 (27.59)	12 (27.08)
น้อย	น้อย	28	11	29.75	0.82	2.16*	2.67*
มาก	มาก	54	22	28.93		1.34	1.85*
มาก	น้อย	39	21	27.59			0.51
น้อย	มาก	22	12	27.08			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน
กลุ่มรวม

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (133.87)	21 (128.74)	11 (118.80)
น้อย	มาก	57	12	133.95	0.08	5.21*	15.15
มาก	มาก	83	22	133.87		5.13	15.07*
มาก	น้อย	73	21	128.74			9.94*
น้อย	น้อย	89	11	118.80			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 54 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน
กลุ่มอายุราชการน้อย

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (133.73)	21 (128.87)	11 (128.87)
มาก	มาก	49	22	133.31	-0.42	4.44	21.08*
น้อย	มาก	37	12	133.73		4.86	21.50*
มาก	น้อย	44	21	128.87			16.64*
น้อย	น้อย	51	11	112.23			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 55 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน กลุ่มอายุราชการมาก

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (134.28)	21 (128.50)	11 (111.24)
มาก	มาก	34	22	134.68	0.40	6.18*	23.44*
น้อย	มาก	20	12	134.28		5.78	23.04*
มาก	น้อย	29	21	128.50			17.26*
น้อย	น้อย	38	11	111.24			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 56 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน กลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนน้อย

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (132.74)	21 (128.82)	11 (109.10)
มาก	มาก	41	22	133.68	0.94	4.86*	24.58*
น้อย	มาก	34	12	132.74		3.92	23.64*
มาก	น้อย	42	21	128.82			19.72*
น้อย	น้อย	42	11	109.10			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 57 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน กลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนมาก

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (134.05)	21 (128.61)	11 (114.21)
น้อย	มาก	23	12	135.58	1.53	6.97*	21.37*
มาก	มาก	42	22	134.05		5.44	19.84*
มาก	น้อย	31	21	128.61			14.40*
น้อย	น้อย	47	11	114.21			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 58 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มรวม

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (45.75)	21 (43.61)	11 (38.60)
น้อย	มาก	57	12	46.10	0.35	2.49*	7.50*
มาก	มาก	83	22	45.75		2.14	7.15*
มาก	น้อย	73	21	43.61			5.01*
น้อย	น้อย	89	11	38.60			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 59 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการ
ชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในกลุ่ม
ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการน้อย

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (45.43)	21 (43.68)	11 (38.67)
น้อย	มาก	37	12	46.18	0.75	2.50*	7.51*
มาก	มาก	49	22	45.43		1.75	6.76*
มาก	น้อย	44	21	43.68			5.01*
น้อย	น้อย	51	11	38.67			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 60 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการ
ชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในกลุ่ม
ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการมาก

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (45.97)	21 (43.50)	11 (38.50)
มาก	มาก	34	22	46.21	0.24	2.71*	7.71*
น้อย	มาก	20	12	45.97		2.47	7.47*
มาก	น้อย	29	21	43.50			5.00*
น้อย	น้อย	38	11	38.50			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 61 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการ
ชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในกลุ่ม
ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนน้อย

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (45.48)	21 (43.47)	11 (37.48)
มาก	มาก	41	22	45.59	0.11	2.12*	8.11*
น้อย	มาก	34	12	45.48		2.01	8.00*
มาก	น้อย	42	21	43.47			5.99*
น้อย	น้อย	42	11	37.48			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 62 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการ
ชักถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในกลุ่ม
ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มประสบการณ์การทำงานสับสนมาก

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (45.91)	21 (43.83)	11 (39.60)
น้อย	มาก	23	12	46.94	1.03	3.11*	7.34*
มาก	มาก	42	22	45.91		2.08	6.31*
มาก	น้อย	31	21	43.83			4.23*
น้อย	น้อย	47	11	39.60			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 63 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการ
ตั้งประเด็นในการสืบสวน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน
ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มรวม

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (45.91)	21 (43.83)	11 (39.60)
น้อย	มาก	57	12	30.37	0.43	1.43*	4.99*
มาก	มาก	83	22	29.94		1.00	4.56*
มาก	น้อย	73	21	28.94			3.56*
น้อย	น้อย	89	11	25.38			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 64 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสับสนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการ
ตั้งประเด็นในการสืบสวน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน
ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการน้อย

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (30.06)	21 (28.65)	11 (25.49)
น้อย	มาก	37	12	30.16	0.10	1.51*	4.67*
มาก	มาก	49	22	30.06		1.41	4.57*
มาก	น้อย	44	21	28.65			3.16*
น้อย	น้อย	51	11	25.49			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 65 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการ
ตั้งประเด็นในการสืบสวน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน
ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการมาก

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (29.77)	21 (28.90)	11 (25.13)
น้อย	มาก	20	12	30.69	0.92*	1.79*	5.56*
มาก	มาก	34	22	29.77		0.87	4.64*
มาก	น้อย	29	21	28.90			3.77*
น้อย	น้อย	38	11	25.13			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 66 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการ
ตั้งประเด็นในการสืบสวน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน
ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (30.05)	21 (28.74)	11 (25.14)
มาก	มาก	41	22	30.29	0.24	1.55*	5.15*
น้อย	มาก	34	12	30.05		1.31	4.91*
มาก	น้อย	42	21	28.74			3.60*
น้อย	น้อย	42	11	25.14			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 67 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตั้งประเด็นในการสืบสวน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (29.60)	21 (28.74)	11 (25.14)
น้อย	มาก	23	12	30.81	1.21*	2.07*	5.30*
มาก	มาก	42	22	29.60		0.86	4.09*
มาก	น้อย	31	21	28.74			3.23*
น้อย	น้อย	47	11	25.51			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 68 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มรวม

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (57.48)	21 (56.39)	11 (47.87)
มาก	มาก	83	22	58.18	0.70	1.79*	10.31*
น้อย	มาก	57	12	57.48		1.09	9.61*
มาก	น้อย	73	21	56.39			8.52*
น้อย	น้อย	89	11	47.87			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 69 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการน้อย

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (57.39)	21 (56.54)	11 (48.06)
มาก	มาก	49	22	57.82	0.43	1.28*	9.76*
น้อย	มาก	37	12	57.39		0.85	9.33*
มาก	น้อย	44	21	56.54			8.48*
น้อย	น้อย	51	11	48.06			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 70 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มอายุราชการมาก

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (57.62)	21 (56.10)	11 (47.61)
มาก	มาก	34	22	58.71	1.09	2.61*	11.10*
น้อย	มาก	20	12	57.62		1.52	10.01*
มาก	น้อย	29	21	56.10			8.49*
น้อย	น้อย	38	11	47.61			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 71 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนน้อย

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (57.21)	21 (56.62)	11 (46.48)
มาก	มาก	41	22	57.81	0.60	1.19*	11.33*
น้อย	มาก	34	12	57.21		0.59	10.73*
มาก	น้อย	42	21	56.62			10.14*
น้อย	น้อย	42	11	46.48			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 72 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนการทำงานสืบสวน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนกลุ่มประสบการณ์การทำงานสืบสวนมาก

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การเห็น แบบอย่างฯ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (57.84)	21 (56.04)	11 (49.11)
มาก	มาก	42	22	58.55	0.71	2.51*	9.44*
น้อย	มาก	23	12	57.84		1.80	8.73*
มาก	น้อย	31	21	56.04			6.93*
น้อย	น้อย	47	11	49.11			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 73 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสถานการณ์ ลักษณะจิตเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8
1 พฤติกรรมการทำงานสืบสวนฯ	1	.87**	.46**	.27**	.50**	.01	.62**	.18**
2 เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนฯ		1	.49**	.28**	.48**	.01	.57**	.19**
3 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมฯ			1	.21**	.29**	-.31**	.46**	-.04
4 การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน				1	.16**	.47**	.18**	.35**
5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์					1	-.18**	.61**	-.19**
6 ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน						1	-.16**	.44**
7 อิทธิบาทสี่							1	-.01
8 ความเครียดจากสภาพการทำงาน								1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2-tailed)



ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อสกุล	สถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ ดร.ปานจักษ์ เหล่ารัตนวรพงษ์	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สม	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. รศ.พ.ต.อ. สันติ์ สุขวัจน์	ภาควิชานิติวิทยาศาสตร์ตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ





ประวัตีย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	พนัธนิภา วินิจกิจเจริญ
วันเดือนปีเกิด	26 กุมภาพันธ์ 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดชัยนาท
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	33/403 ซอยงามวงศ์วาน 23 ตำบลบางเขน อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
สถานที่ทำงาน	งานตรวจพิสูจน์ด้วยเครื่องจับเท็จ กลุ่มงานตรวจทางเคมี ฟิสิกส์ กองพิสูจน์หลักฐานกลาง สำนักงานพิสูจน์หลักฐาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนสตรีนครสวรรค์
พ.ศ. 2547	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาจิตวิทยา จาก มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พ.ศ. 2555	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ