

รายงานผลการวิจัย

จากการเสนอปัญหาในการวิจัย แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเรื่องผลกระทบทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจนครบาล โดยพิจารณาถึงสภาวะแวดล้อมทางนิเวศน์วิทยาของกรุงเทพมหานครที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ในสถานีตำรวจนครบาลว่าปัจจัยทางนิเวศน์วิทยาใดที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเหล่านั้นเพียงใด จุดประสงค์ในการศึกษา และสมมติฐานในการศึกษาวิจัยตามโค้พรรณนาไว้ในบทที่ 1, 2 และ 4 นั้น จะเป็นแนวทางวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ต่อไป

กลุ่มประชากรตัวอย่าง กลุ่มประชากรที่ได้กำหนดไว้ในการออกแบบการวิจัยมีทั้งสิ้น 600 คน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมาก กระจุกกระจายอยู่ทั่วกรุงเทพฯ มีความแตกต่างกันในหน้าที่ปฏิบัติ การศึกษา และอายุ รายได้ สถานภาพการสมรส และเขตที่ตั้งของสถานีตำรวจนครบาล เป็นต้น

เมื่อตรวจสอบแบบสอบถามแล้ว พบว่า ข้อมูลจากแบบสอบถามขาดความสมบูรณ์ไป 46 ฉบับ คงเหลือจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้ 554 คน คิดเป็นร้อยละ 92.33 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

ผลจากการรวบรวมข้อมูลตามแบบสอบถามเป็นการจำแนกประเภทของตัวอย่างอันได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจนครบาลในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเป็นการจำแนกประเภทตัวอย่างไปตามตัวแบบต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึง ทั้งนี้เพื่อแสดงให้เห็นว่า การเลือกตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ตัวอย่างประกอบด้วยคุณลักษณะหรือตัวแปรตามที่มุ่งศึกษาอยู่อย่างครบถ้วนและเป็นสัดส่วนที่ศึกษาได้ ตัวแปรดังกล่าวได้แก่

1. ภูมิหลังทางสังคมของกลุ่มประชากรตัวอย่างอันประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้

2. จำนวนตามชั้นยศ อายุราชการ การเลื่อนชั้นเงินเดือน (ในปีที่ผ่านมา) และเขตที่ตั้งสถานีของกลุ่มประชากรตัวอย่าง

เมื่อพิจารณาการจำแนกตัวอย่างประชากรตามตัวแปรหรือคุณลักษณะที่ต้องการศึกษาปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับการสุ่มเลือกมาจากหลายคุณลักษณะ ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสามารถเป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษาได้อย่างสมเหตุผล

จะพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีอายุไม่เกิน 30 ปี รัศมีความรู้ไม่เกิน ม.ศ. 1-ม.ศ. 3 มีสถานภาพการสมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน มีรายได้ไม่เกิน เดือนละ 3,000 บาท เป็นกลุ่มประชากรที่ได้รับเลือกมากที่สุด (ร้อยละ 54.9, 52.2, 60.5, 56.7 ตามลำดับ) ทั้งนี้เพราะกลุ่มตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี เงินรายได้รวมไม่เกินเดือนละ 3,000 บาท จะเป็นกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละสถานีตำรวจนครบาล จำนวนกลุ่มตัวอย่างจะได้รับการจำแนกตามระดับการศึกษา ความสภาพความเป็นจริงในสถานีตำรวจนครบาล แต่ละสถานี (ตามตารางที่ 2) ซึ่งได้กลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวนครบตามคุณลักษณะตัวแปรที่ศึกษาวิจัย

พบว่ากลุ่มตัวอย่างแยกตามชั้นยศ หน้าที่ อายุราชการ การเลื่อนชั้นเงินเดือน (ปีที่ผ่านมา) และตามเขตสถานี มีข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกลุ่มสถานีตำรวจนครบาลชั้นในจะมีอัตราสูงกว่าชั้นกลางและชั้นนอก (ร้อยละ 41.3) และมีข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีหน้าที่สายตรวจ (ร้อยละ 45.3) เป็นกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ได้จำนวนมากตามเหตุผลตามที่กล่าวข้างต้น

โดยสรุปในการสุ่มเลือกกลุ่มประชากรตัวอย่าง ได้รับการสุ่มเลือกครบตามคุณลักษณะของตัวแปรและมีอัตราเฉลี่ยตามอัตราที่ได้ปฏิบัติงานในแต่ละสถานี และเป็นตัวแทนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนตามตัวแปรต่าง ๆ ที่จะนำมาควบคุมเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการบริหารที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจนครบาล มากน้อยเพียงใด สรุปได้ว่า มีการกระจายในระดับตัวแปรควบคุมแต่ละประเภทครบตามคุณลักษณะที่ใช้ในการวิจัยที่พอสมควร ซึ่งพิจารณาได้จากตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** แสดงลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำแนกตามระดับอายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส ชั้นยศ หน้าที่ความรับผิดชอบ รายได้ อายุราชการ การเลื่อนชั้นเงินเดือน (ปีที่ผ่านมา) และเชกสดานี

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง 554 คน	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุ (ปี)</b>		
ไม่เกิน 30 ปี	304	54.9
31-40 ปี	147	26.5
41-50 ปี	68	12.2
51-60 ปี	33	6.0
ไม่ระบุอายุ	2	0.4
รวม	554	100.0
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ป.1-ป.7	19	3.4
ม.ศ.1-ม.ศ.3	290	52.2
ม.ศ.4-ม.ศ.5, อาชีวะและอนุปริญญา	218	39.4
ปริญญาตรี	23	4.2
สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.4
ไม่ระบุระดับการศึกษา	2	0.4
รวม	554	100.0
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	194	35.0
แต่งงานแล้วและอยู่ด้วยกัน	334	60.3

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง 554 คน	จำนวน	ร้อยละ
แต่งงานแล้วแต่แยกกันอยู่หรือฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ถึงแก่กรรม	22	4.0
ไม่ระบุสถานภาพการสมรส	4	0.7
รวม	554	100.0
<u>ชั้นยศ</u>		
พลฯ	121	21.8
ส.ท.ท.	71	12.8
ส.ท.อ.	66	11.9
ส.ท.อ.	42	7.6
จ.ส.ท.	158	28.5
ท.ท.	93	16.8
ไม่ระบุยศ	3	0.6
รวม	554	100.0
<u>หน้าที่ความรับผิดชอบ</u>		
จรรยา	74	13.4
สายตรวจ	251	45.3
ธุรการ	177	31.9
สายสืบ	51	9.2
ไม่ระบุหน้าที่	1	0.2
รวม	554	100.0

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
<u>รายได้รวมต่อเดือน</u>		
ไม่เกิน 3,000 บาท	314	56.7
3,001 - 4,000 บาท	161	29.1
4,001 บาทขึ้นไป	78	14.0
ไม่ได้ระบุ	1	0.2
รวม	554	100.0
<u>อายุราชการ</u>		
ไม่ถึง 10 ปี	287	51.8
10 ปีขึ้นไป	262	47.3
ไม่ระบุอายุราชการ	5	0.9
รวม	554	100.0
<u>การเลื่อนชั้นเงินเดือน (ปีที่ผ่านมา)</u>		
ได้ 2 ชั้น	112	20.2
ได้ 1 ชั้น	390	70.4
ไม่ได้เลื่อนชั้น	48	8.7
ไม่ระบุการเลื่อนชั้นเงินเดือน (ปีที่ผ่านมา)	4	0.7
รวม	554	100.0
<u>เขตสถานี</u>		
สถานีชั้นใน	229	41.3
สถานีชั้นกลาง	181	32.7
สถานีชั้นนอก	144	26.0
รวม	554	100.0

พฤติกรรมเบี่ยงเบนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจนครบาล

นักบริหารงานตำรวจที่มีความสามารถจำเป็นต้องสนใจบุคลิกภาพของคนไม่เพียงแต่รู้จักบุคลิกภาพตำรวจให้เหมาะกับงาน แต่ต้องรู้จักใช้เทคนิคการควบคุมบังคับบัญชาให้เหมาะกับบุคลิกภาพอีกด้วย การประยุกต์ใช้เทคนิคการควบคุมบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับงาน รวมทั้งต้องรู้จักใช้เทคนิคการควบคุมบังคับบัญชาให้เหมาะกับบุคลิกภาพ การประยุกต์ใช้เทคนิคการควบคุมบังคับบัญชาที่เหมาะสมจึงเป็นก้าวสำคัญในการแก้ไขระบบการบริหารงานตำรวจที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เพื่อที่จะสามารถใช้เทคนิคการควบคุมบังคับบัญชาให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพในการบริหารงาน จึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงค่านิยม ทางสังคมบางประการที่บุคคลโดยเฉพาะตำรวจข้าราชการยึดถืออยู่ อันเป็นผลทางระบบการกล่อมเกลாத่างสังคมที่ผ่านมา ค่านิยมดังกล่าว<sup>1</sup> ลักษณะของ "กระแส" ที่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาแบ่งออกได้เป็น 3 แนวทางใหญ่ ๆ คือ<sup>2</sup>

1. การนับถือบุคคล (Personalism) โดยถือว่า การที่คนอยู่รอด ค่าครองชีพได้สุขสบายนั้น จะต้องยอมรับรู้ถึงความสำคัญของบุคคลอื่นด้วย ในรายการดังนี้มีคำกล่าวไว้ว่า คนที่จะเจริญรุดเร็วในราชการนั้น จะต้องเป็นบุคคลประเภท "เจ้านายคิง ลูกน้องคิง" ถึงการสร้างสัมพันธภาพอันดีไต่ทั้งระหว่างตนกับผู้นับบัญชาและผู้บังคับบัญชา จากค่านิยมในลักษณะนี้ก่อให้เกิด ค่านิยมเสริมขึ้นมาอีก 2 ประการคือ

- ปัจเจกชนนิยม (Individualism) คือการถือเอาตัวรอดเป็นสำคัญ
- ความไม่ชอบชกแย้ง (Permissiveness) โดยเฉพาะ สัมพันธภาพในแนวคิง ผู้ที่อยู่ในฐานะและตำแหน่งที่ต่ำกว่าหรือค้อยกว่า มักจะไม่กล้าชกแย้งกับผู้ที่อยู่ในฐานะหรือตำแหน่งที่สูงกว่า

<sup>1</sup> Morris B. Opler, "Themes as Dynamic Forces in Culture" American Journal of Sociology, Vol. II, (1946), pp. 199-206.

<sup>2</sup> สนิท สมักรการ, "ความชกแย้ง ปัญหาและอนาคตของสังคมไทย : พิจารณาจากค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นสำคัญ", ลักษณะสังคมไทย, หน้า 344-351.

2. รักความสุข (Fun-loving) เพราะจะถือว่าความสุขสนานรื่นเริง บันเทิงต่าง ๆ เป็น "กำไร" ของชีวิต เช่น การมีทรัพย์สินจับจ่ายได้อย่างสบายใจ การมีเพื่อนฝูงมากมาย การสนุกด้วยการเสี่ยงโชค การมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นต้น ค่านิยมดังกล่าวก่อให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวกับ

- ย่ำในการบริโภคนิยมปัจจุบัน
- ไม่ชอบทำงานหนัก
- นิยมคนใจกว้างและใจนักเลง

3. ความเชื่อในเรื่องบุญกรรม (Merit accumulation) และทางสายกลาง มีบทบาทสำคัญในการช่วยลดพฤติกรรมแก่คนต่าง ๆ รวมทั้งพฤติกรรมรุนแรงแบบต่าง ๆ

จากลักษณะค่านิยมทางสังคมดังกล่าวที่มีผลต่อพฤติกรรมทางการบริหารงานราชการ ทำให้พบว่า เป็นทั้งสิ่งที่ส่งเสริม และชักขวางต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางราชการ ซึ่งตัวข้าราชการจะต้องมีบทบาทที่สำคัญดังที่ Pfiffner และ Presthus กล่าวถึงบทบาทของข้าราชการพบว่า ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงทางสังคม 2) แนะนำนโยบาย 3) กำหนดขอบเขตของกฎหมาย 4) มีอิทธิพลต่อสถานการณ์บัญญัติ และ 5) ประกันความคงอยู่และเจริญเติบโตขององค์การและสังคม<sup>1</sup>

ซึ่งถ้าพิจารณาถึงบทบาทของข้าราชการดังกล่าวโดยแท้จริงแล้วกล่าวได้อย่างกว้าง ๆ ได้ว่า ข้าราชการเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างและพัฒนาประเทศในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เป็นส่วนรวม ดังนั้นความสำคัญของตัวบุคคลคือ ตัวข้าราชการ เป็นสิ่งที่น่าเป็นห่วงอย่างมากว่า ตัวข้าราชการจะมีจริยธรรมหรือจรรยาบรรณที่ใช้ควบคุมความประพฤติภายในมากน้อยเพียงใด ด้วยเหตุผลที่ว่า ตัวข้าราชการขาดความกระตือรือร้นที่จะสนองตอบต่อการเรียกร้องและความต้องการของประชาชน นอกจากนี้ยังคงมีทัศนคติผูกพันอยู่กับสภาพแวดล้อมแบบ ๆ ของคนยังแน่นอยู่กับค่านิยมที่ไม่สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน

<sup>1</sup> John Pfiffner and Robert Presthus, Public Administration, (New York : Ronald Press, 1967), pp. 47-54.

เช่น การนับถือตัวบุคคล การยกย่องอำนาจเงินตรา ชอบทำงานแบบฉาบฉวย มุ่ง  
แสวงหาผลประโยชน์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การทุจริตและประพฤติกมิชอบ<sup>1</sup>

นอกจากนี้ การวิจัยของนักวิชาการตะวันตกเกี่ยวกับปัญหาข้าราชการไทย  
ได้ยืนยันว่า สภาพการบริหารของไทย เป็นไปในทำนองส่วนตัว โดยมุ่งที่จะทำงานตาม  
คำสั่งของเจ้าหน้าที่มากกว่าคำนึงถึงหน้าที่อันแท้จริงที่มีต่อส่วนรวม<sup>2</sup> ลักษณะดังกล่าวทำให้  
ข้าราชการไทยขาดความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อประชาชน อันเป็นปัญหาสำคัญประการ  
หนึ่งของการขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้วยลักษณะของการปฏิบัติราชการของราชการไทยดังกล่าว จะพบได้ว่าเป็นผล  
ที่ตกทอดมาจากลักษณะมรดกทางการเมือง การบริหารของไทย อันเป็นผลรวมของค่านิยม  
แบบเก่าของสังคมไทย นั่นคือ การมีลักษณะความสัมพันธ์แบบผู้อุปถัมภ์ลูกน้อง (Patron-  
client)

Carl Lande ได้ชี้ให้เห็นลักษณะพิเศษของความสัมพันธ์แบบผู้อุปถัมภ์ ลูกน้อง  
ว่า มีลักษณะดังนี้<sup>3</sup>

1. การใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินร่วมกัน โดยแต่ละคนคอยช่วยเหลือซึ่งกันและ  
กัน
2. มีความแตกต่างกันในปฏิสัมพันธ์ของแต่ละคู่สัมพันธ์
3. ความสัมพันธ์ดังกล่าวขึ้นอยู่กับตัวบุคคลมากกว่า มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์  
ต่อกันอยู่อย่างต่อเนื่อง และ

<sup>1</sup> วิชาชัย คูภิรมย์, "ข้าราชการกับความอยู่รอดของชาติ", วารสารข้าราชการ  
ปีที่ 24 ฉบับที่ 5 (พฤษภาคม 2522), หน้า 19-20.

<sup>2</sup> ไพโรจน์ สิตปรีชา, การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย  
(กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 136.

<sup>3</sup> Carl Lande, Leaders, Factions and Parties : The Structure  
of Phillipine Politics (New Haven, Connecticut : Southeast Asia  
Studies Monograph Series No. 6, 1966), p. 144.



#### 4. ผลประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนมีลักษณะที่เฉพาะเจาะจง เป็นการส่วนตัว

ซึ่งในการทำความเข้าใจรูปแบบดังกล่าวนี้ ถ้าศึกษาถึงการบริหารราชการไทย พบว่า ความสัมพันธ์ดังกล่าวอาจเปลี่ยนไปสู่ความสัมพันธ์แบบกลุ่มได้ เมื่อสังคมและเศรษฐกิจได้เจริญก้าวหน้าขึ้น ทำให้กลุ่มเศรษฐกิจมีอำนาจทางการเมืองมากขึ้น จึงไม่มีความจำเป็นที่ข้าราชการต้องพึ่งพาอาศัยเจ้านายซึ่งเป็นข้าราชการอย่างเช่นเดิม แต่จะหันมาสู่การพึ่งพิงกลุ่มเศรษฐกิจที่มีอำนาจนั้น<sup>1</sup>

ดังนั้นปัญหาที่น่าสนใจอย่างยิ่งก็คือ การมีพฤติกรรมของข้าราชการไทย เฉพาะข้าราชการชั้นประทวน ซึ่งเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย ในการปฏิบัติราชการอย่างไรอย่างหนึ่งอันเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมดังกล่าวที่เข้ามาเป็นวัฏกลมเกลียว ชี้นำ และมีอิทธิพลต่อแนวทางการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในลักษณะที่เบี่ยงเบนได้

#### ก. วิเคราะห์พฤติกรรมเบี่ยงเบน

ในการศึกษาวิจัยนี้ จะได้วิเคราะห์พฤติกรรมเบี่ยงเบนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจนครบาล ในกรอบของพระราชบัญญัติตำรวจ พ.ศ. 2521 รวมทั้งนโยบาย คำสั่ง ระเบียบข้อบังคับของกรมตำรวจตามที่ได้อ้างไว้ในบทที่ 2 โดยพิจารณาถึง การทำงานต่ำกว่าระดับหรือทำงานไม่เต็มที่ และไม่อุทิศเวลาและจิตใจเพื่อ งาน การปฏิบัติงานโดยเสมอภาค การสนองตอบต่อบุคคลบางคนมากกว่าคำนึงถึงงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ การแสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ การแสวงหาความก้าวหน้า นอกเหนือระบบคุณธรรม และลักษณะความเป็นเจ้าขุนมูลนาย

พิจารณาการเบี่ยงเบนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจนครบาล (ตามตารางที่ 3) แล้วพบว่า ... ตำรวจส่วนใหญ่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดับปานกลาง คืออัตราร้อยละ 54 ของประชากรทั้งหมด สำหรับผู้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดับต่ำ คิดเป็นอัตราร้อยละ 38 ของทั้งหมด ส่วนผู้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดับสูง มีอัตราร้อยละ 10 ของทั้งหมด

<sup>1</sup>ชัยอนันต์ สมุทวนิช, การเมืองกับการบริหาร (กรุงเทพฯ : ดวงคิดการพิมพ์, 2523), หน้า 42-43.

ตารางที่ 3 แสดงพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจนครบาล

พฤติกรรมเบี่ยงเบน	จำนวน	อัตราร้อยละ
พฤติกรรมเบี่ยงเบนระดับสูง	55	9.93
พฤติกรรมเบี่ยงเบนระดับกลาง	300	54.15
พฤติกรรมเบี่ยงเบนระดับต่ำ	199	35.92
รวม	554	100

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.50 หมายถึง ผู้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.60 - 3.40 หมายถึง ผู้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 5.00 หมายถึง ผู้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยแสดงระดับพฤติกรรมเบี่ยงเบนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ศึกษาผลการออกแบบสอบถามด้านพฤติกรรมเบี่ยงเบนค่าเฉลี่ยสูงหมายถึง

มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนระดับต่ำ ค่าเฉลี่ยต่ำหมายถึงมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนระดับสูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปรากฏว่าลักษณะพฤติกรรมเบี่ยงเบนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจนครบาลที่มีอัตราสูงสุด คือในเรื่องความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 รองลงมาได้แก่ การแสวงหาความก้าวหน้านอกเหนือระบบคุณธรรมซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 นอกนั้นมีลักษณะเบี่ยงเบนใกล้เคียงกัน

พิจารณาจากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีพฤติกรรมยังไม่ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถของตน ขาดความตั้งใจในการทำงาน ทำงานเพียงเพื่อให้งานผ่านไปตามขั้นตอน มิได้คำนึงถึงผลกระทบของงานจะดีหรือเลวเพียงใด หรือไม่คำนึงถึงคุณภาพของงาน แม้จะเป็นเพียงส่วนน้อยในอัตราร้อยละ 10 ก็ตาม เพราะลักษณะงานของข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติด้วยความฉิวไวและถูกต้องมากที่สุด ลักษณะงานมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตและเสรีภาพของประชาชนโดยตรง ก็ถือว่าเป็นปัญหาอันสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจ ซึ่งข้าราชการตำรวจเป็นข้าราชการประเภทนี้

ยังไม่ได้พัฒนาแนวความคิดที่ว่าข้าราชการไทยเป็นผู้ปกครองประชาชนแทนที่จะเป็นผู้บริการประชาชน ตามลักษณะของระบบพัฒนาการบริหารแผนใหม่ กล่าวได้ว่าข้าราชการตำรวจเหล่านี้ ยังมีค่านิยมทางวัฒนธรรมดั้งเดิม คือรักสนุก ไม่ชอบทำงานหนัก ที่ต้องใช้กำลังกายอย่างหนัก และความคึกอย่างลึกลับ ชอบทำให้ "งานเป็นเล่น แต่เล่นกลับเป็นงาน"

ปัญหาการบริหารราชการอีกประการหนึ่ง ในการศึกษาที่มีอัตราพฤติกรรมเบี่ยงเบนในอัตรารองลงมา คือการแสวงหาความก้าวหน้าในทางมิชอบ นอกเหนือระบบคุณธรรม ซึ่งเป็นการยึดถือในระบบอุปถัมภ์ มีค่านิยมยกย่องตัวบุคคลสูงส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างตนกับผู้มีบังคับบัญชามากกว่า ความสำเร็จของงานเพื่อความก้าวหน้าของตน เป็นลักษณะอุปถัมภ์ นาย-ลูกน้อง สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีไต่ห้วงระหว่างตนกับผู้มีบังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผลงานที่แท้จริงถือว่าเป็นส่วนสำคัญรองลงมา

<sup>1</sup>สำนักนายกรัฐมนตรีย, สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2520-2524, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตะวัน, 2520), หน้า 114-122.

การที่มีกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนดังกล่าวนั้น นอกจากจะติดอยู่ในค่านิยมดั้งเดิมของคนไทยแล้ว มาตรการในการควบคุมบังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจเหล่านี้ยังบกพร่อง การใช้มาตรการกลไกทางวินัยยังไม่ได้ผลนัก

นอกจากนั้น การจ้ดองค์การของกรมตำรวจยังเชื่ออำนาจให้ได้รับการแทรกแซงจากอิทธิพลภายนอก เปิดโอกาสให้มีการใช้ระบบอุปถัมภ์

กล่าวโดยสรุปข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในด้านความตั้งใจปฏิบัติงานในอัตราสูงกว่าพฤติกรรมเบี่ยงเบนอื่นทุกประเภท และรองลงมาคือมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการแสวงหาความก้าวหน้า นอกเหนือระบบคุณธรรม ซึ่งสาเหตุที่น่าจะเกิดจากค่านิยมดั้งเดิม ในการยึดตัวบุคคลในแบบ "นาย-ลูกน้อง" ทำให้เกิดระบบอุปถัมภ์ในกรมตำรวจ ซึ่งเป็นข้อบกพร่องจากตัวข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเองและ มาตรการในการควบคุมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเหล่านี้

พิจารณาอัตราการเบี่ยงเบนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตามระดับของพฤติกรรมเบี่ยงเบนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนตามค่าเฉลี่ยแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

#### 1. ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ พบว่า ตำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.93) กล่าวคือ เมื่อตั้งคำถามว่า "ท่านไม่จำเป็นต้องอุทิศเวลาให้กับการทำงานมากนัก หากทราบว่าผู้บังคับบัญชามักปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่เป็นธรรม" ปรากฏว่า โดยเฉลี่ยแล้วตำรวจเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.20) เมื่อถามต่อไปว่า "ความจริงการมาทำงานสายไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายเท่าไรนัก" พบว่า ตำรวจมีความเห็นต่อเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง ค่อนไปในทางที่เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 2.56) แสดงว่า ตำรวจจำนวนมากยังไม่เห็นถึงผลเสียหายของการมาทำงานสายเท่าไรนัก ซึ่งเป็นลักษณะของพฤติกรรมเบี่ยงเบนประการหนึ่ง แต่เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว กล่าวได้ว่า ตำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในแง่หนึ่งในระดับปานกลาง

## 2. คำถามการปฏิบัติตามกฎหมายโดยเสมอภาค

จากการสอบถามความคิดเห็นในเรื่องนี้ พบว่า คำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดับค่อนข้างต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 3.50) กล่าวคือ เมื่อถามว่า "เมื่อเกิดคดีขึ้นระหว่างญาติของท่านกับข้าราชการของรัฐ ท่านควรให้ความช่วยเหลือญาติของท่านอย่างเต็มที่ในฐานะที่เป็นประชาชนคนหนึ่ง" ปรากฏว่า โดยเฉลี่ยแล้ว คำรวจเห็นด้วยกับความคิดดังกล่าวในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.19) แต่เมื่อถามว่า "การทำงานของตำรวจจะต้องมีความยืดหยุ่นบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกรณีพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป" ผลปรากฏว่า โดยเฉลี่ยแล้ว คำรวจไม่เห็นด้วยกับความคิดดังกล่าว (ค่าเฉลี่ย = 3.82) แสดงว่า คำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่ยังยึดถือการปฏิบัติตามกฎหมายโดยเคร่งครัด โดยไม่เห็นด้วยกับการผ่อนปรนหรือมีการยืดหยุ่นในการบังคับใช้กฎหมาย

## 3. คำถามการทำงานเพื่อสนองตอบบุคคลเพียงบางคน

จากการสอบถาม พบว่า คำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.17) กล่าวคือ เมื่อถามว่า "บางครั้งเราก็จำเป็นต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา แม้จะทราบว่าสิ่งนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย" ปรากฏว่า คำรวจเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.09) ในทำนองเดียวกัน เมื่อถามว่า "หากผู้ที่กระทำผิดเป็นผู้ที่เคยให้ความร่วมมืออันดีแก่ทางราชการ เราก็ควรให้การช่วยเหลือเขาบ้าง เพื่อรักษามิตรภาพเอาไว้" ปรากฏว่า คำรวจเห็นด้วยกับความคิดดังกล่าวในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28) แสดงว่า คำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในแง่นี้ในระดับปานกลาง

## 4. คำถามการแสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ

ในเรื่องนี้พบว่า คำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.22) กล่าวคือ เมื่อถามว่า "การคอร์ปชั่น แม้ว่าจะจะเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แต่ก็อาจจะชดเชยได้ด้วยความสามารถและความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน" ปรากฏว่า โดยเฉลี่ยแล้ว คำรวจเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.12) ในทำนองเดียวกัน เมื่อถามว่า "การที่ข้าราชการรับของสมนาคุณจากประชาชนเพื่อให้ช่วยอำนวยความสะดวกมากยิ่งขึ้นนั้น ไม่น่าจะถือเป็นการกระทำผิดร้ายแรง" ปรากฏว่า

ตำรวจมีความเห็นในระดับปานกลางเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.33) แสดงว่า ตำรวจชั้นประทวนมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในแง่ดีในระดับปานกลาง

#### 5. ค่านการแสวงหาความก้าวหน้านอกเหนือระบบคุณธรรม

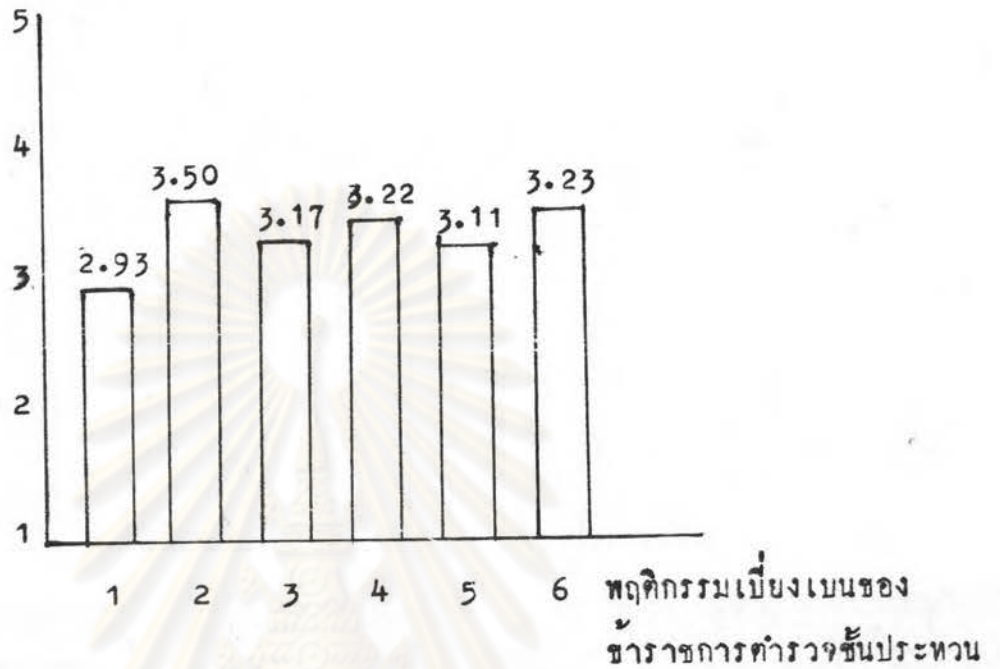
จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ พบว่า ตำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.11) กล่าวคือ เมื่อถามว่า "การที่จะให้มีความก้าวหน้าในการรับราชการนั้น ควรที่จะพยายามสร้างความคุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชา" ปรากฏว่า ตำรวจเห็นด้วยกับความคิดดังกล่าว ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.02) เมื่อถามต่อไปว่า "มีผู้กล่าวว่าระบบเส้นสายเป็นเรื่องธรรมดาสำหรับวงราชการไทย ดังนั้น ผู้ที่เข้าหาผู้ใหญ่จึงมีใช้คนเลวเสมอไป" พบว่า ตำรวจมีความเห็นต่อความคิดดังกล่าวในระดับปานกลางเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.29) แสดงว่า ตำรวจชั้นประทวนมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในแง่ดีในระดับปานกลาง

#### 6. ค่านความเป็นเจ้าขุนมูลนาย

จากการสอบถาม พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วตำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในแง่ดีในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.25) กล่าวคือ เมื่อถามว่า "การวางอำนาจของข้าราชการบางทีก็เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้เกิดความเชื่อถือ" ปรากฏว่า ตำรวจเห็นด้วยกับความคิดดังกล่าวในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30) ในทำนองเดียวกัน เมื่อถามว่า "ข้าราชการตำรวจนั้นปฏิบัติหน้าที่วันละ 24 ชม. ย่อมต้องมีความตึงเครียดเป็นธรรมดา หากใช้กิริยาวาจารุนแรงก็ไม่น่าจะถูกตำหนิ" พบว่า ตำรวจมีความเห็นต่อเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลางเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.21) จึงกล่าวได้ว่า ตำรวจชั้นประทวนมีลักษณะความเป็นเจ้าขุนมูลนายในระดับปานกลาง ทุกรายละเอียดได้จากแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 8 แสดงระดับพฤติกรรมเบี่ยงเบนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

มัธยิมเลขคณิต (Mean)



1. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
2. การปฏิบัติตามกฎหมายโดยเสมอภาค
3. การสนองตอบต่อบุคคลบางกลุ่มมากกว่าจะคำนึงถึงงาน
4. การแสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ
5. การแสวงหาความก้าวหน้านอกเหนือระบบคุณธรรม
6. ลักษณะความเป็นเจ้าขุนมูลนาย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 แสดงระดับของการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของแต่ละประเด็น (จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 554 คน)

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่มีความ เห็น	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย และ S.D.
ก. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน						2.93 (1.2128)
1. ท่านไม่จำเป็นต้องอุทิศเวลาให้กับการทำงานมากนัก						
หากทราบว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมักปฏิบัติต่อท่าน อย่างไม่เป็นธรรม	9.0	27.8	11.3	38.4	13.5	3.20 (1.235)
2. ความจริงการทำงานสายไม่ก่อให้เกิดผลเสีย	18.0	41.5	13.7	20.2	6.6	2.56 (1.186)
ข. การปฏิบัติตามกฎหมายโดยเสมอภาค						3.50 (1.0862)
3. เมื่อเกิดคดีชนระหว่างญาติของท่านกับข้าราชการ ของรัฐ ท่านควรให้ความช่วยเหลือแก่ญาติของท่าน อย่างเต็มที่ ในฐานะที่เป็นประชาชนคนหนึ่ง	4.9	28.8	19.7	35.9	10.7	3.19 (1.114)
4. การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะก่อให้เกิดความยุติธรรม	3.3	14.0	3.6	55.2	23.9	3.82 (1.050)



ตารางที่ 4 (ต่อ)

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่มีความ เห็น	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย และ S.D.
ค. การสนองตอบต่อบุคคลบางคน มากกว่าจะคำนึงถึงงาน						3.17 (1.1393)
5. บางครั้งเราก็จำเป็นต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา แม้จะทราบว่าสิ่งนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย	9.8	27.9	14.0	40.4	7.8	3.09 (1.177)
6. หากผู้ที่กระทำความผิด เป็นผู้ที่เคยให้ความร่วมมืออันดี แก่ทางราชการ เราก็ควรให้การช่วยเหลือเขาบ้าง เพื่อรักษามิตรภาพเอาไว้	4.9	26.3	13.8	45.9	9.1	3.28 (1.098)
ง. การแสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ						3.22 (1.1754)
7. การคอร์รัปชันแม้ว่าจะเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แต่อาจจะ ลดล้างได้ด้วยความสามารถและความตั้งใจจริง ในการปฏิบัติงาน	9.2	30.8	12.6	33.5	13.9	3.12 (1.246)
8. การที่ข้าราชการรับของสมนาคุณจากประชาชน เพื่อให้ช่วยอำนวยความสะดวกมากมายนั้นไม่น่า จะถือว่าเป็นการกระทำที่ร้ายแรง	4.7	24.6	13.7	46.4	10.6	3.33 (1.101)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่มีความ เห็น	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย และ S.D.
<b>จ. การแสวงหาความก้าวหน้านอกเหนือระบบคุณธรรม</b>						
9. การที่จะให้มีความก้าวหน้าในการรับราชการนั้น ควรที่จะพยายามสร้างคุณคุณเคยกับผู้นับบัญชา	10.4	30.6	14.9	35.2	8.2	3.11 (1.2083)
10. มีผู้กล่าวจากระบบเส้นสายเป็นเรื่องธรรมดาสำหรับข้าราชการไทย ดังนั้นผู้ที่เข้าหาผู้ใหญ่จึงมีโชคแล้วเสมอไป	9.5	21.8	12.1	43.1	13.5	3.29 (1.219)
<b>ฉ. ลักษณะความเป็นเจ้าขุนมูลนาย</b>						
11. การวางอำนาจของข้าราชการ บางทีก็เป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้เกิดความเชื่อถือ	8.2	25.4	11.5	37.3	17.6	3.23 (1.2421)
12. ข้าราชการทำวจนปฏิบัติหน้าที่วันละ 24 ชม. ย่อมต้องมีความเที่ยงเครียดเป็นธรรมดา หากใช้กิริยาวาจารุนแรงก็ไม่ควรจะถูกตำหนิ	7.5	29.9	11.8	35.5	15.3	3.12 (1.234)

### ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

นักทฤษฎีทางนิเวศวิทยาเชื่อกันว่า สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ หรือระบบเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่มีความใกล้ชิด และมีความสำคัญต่อการบริหารในลำดับรองลงไปจากระบบการเมือง, ไม่ว่าระบบทางเศรษฐกิจจะเป็นในลักษณะใด ก็ย่อมจะมีส่วนกระทบต่อการบริหารของประเทศนั้น ๆ บ้างไม่มากนักน้อย ปัจจัยทางเศรษฐกิจดังกล่าว ได้แก่ ระบบเศรษฐกิจ และภาวะความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจของประชาชน เป็นต้น<sup>1</sup>

Fred W. Riggs ได้ค้นพบว่า ระบบเศรษฐกิจจะมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อระบบการบริหาร ดังเช่น ในสหรัฐอเมริกา เป็นต้น ซึ่งระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยมจะมีผลทำให้การบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทนนั้นต้องคำนึงถึงปริมาณงานเป็นสำคัญ<sup>2</sup>

นอกจากนี้ Frederic Taylor ยังได้ยืนยันว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่อการทำงานของมนุษย์เป็นอันมาก เนื่องจากจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลประพฤติ ปฏิบัติกิจกรรมบางอย่างได้ดียิ่งขึ้น<sup>3</sup>

<sup>1</sup> กุศลชน ชนาพงศธร, การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 144.

<sup>2</sup> Fred W. Riggs, The Ecology of Public Administration (New Delhi : The Indian Institute of Public Administration, 1961), p. 6

<sup>3</sup> Max F. Millikan, Equity Versus Productivity in Economic Development อ่างในอุษา ว่องวงศ์ภาพ, "ภูมิหลัง แรงจูงใจ และพื้นฐานอำนาจของนักการเมืองในระบอบประชาธิปไตย ในประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ปริชานามบัณฑิตศึกษาด้านการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2523), หน้า 31.

สำหรับสังคมกำลังพัฒนาอย่างเช่นประเทศไทยนั้น จะเห็นได้ว่าภาวะทางเศรษฐกิจอยู่ในขั้นกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นสมัยใหม่ (Modernization) โดยมีความพยายามที่จะเร่งรัดการพัฒนาทางอุตสาหกรรม ในขณะที่ลักษณะภูมิประเทศเอื้ออำนวยต่อระบบเกษตรกรรม จะสังเกตได้ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ในระยะแรก โดยเฉพาะแผนพัฒนาฉบับที่ 1 และ 2 นั้น มุ่งเน้นที่จะเสริมสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เช่น การสร้างถนน ไฟฟ้า เป็นต้น สิ่งเหล่านี้นอกจากจะเป็นการสร้างความเร็วหรืออำนวยความสะดวก โดยทั่วไปแล้วยังเป็นการสนับสนุนต่อวงการอุตสาหกรรมอีกด้วย อย่างไรก็ตามผลการวิจัยภาวะเศรษฐกิจในระยะหลังแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาในลักษณะดังกล่าว มิได้ช่วยแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะชนชนบทได้อย่างแท้จริง ไม่สามารถกระจายรายได้ให้แก่คนส่วนใหญ่ได้อย่างทั่วถึง ลักษณะดังกล่าวนี้ว่าสอดคล้องกับแนวความคิดของ Max F. Millikan ซึ่งได้กล่าวถึงปัญหาของประเทศกำลังพัฒนาประกอบด้วย ปัญหาสำคัญ 5 ประการคือ

1. ปัญหาการกระจายรายได้
2. ความเท่าเทียมกันในมาตรฐานการครองชีพระหว่างภูมิภาคต่าง ๆ ในประเทศ
3. ความแตกต่างกันระหว่างชนบทกับหัวเมืองในด้านความเร็ว
4. ปัญหาระหว่างผู้บริโภคและผู้ผลิต เช่น การขึ้นราคาสินค้าเกษตร ทำให้เกษตรกรพอใจในการที่ชาวเมืองเดือดร้อน
5. การเรียกร้องของกลุ่มต่าง ๆ ที่ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดคผลผลิตของชาติ (National Product) ในด้านต่าง ๆ

ในกรณีของสังคมเมืองคั่ง เช่นสังคมกรุงเทพฯ จะพบว่าลักษณะทางเศรษฐกิจ และสังคมมีลักษณะของการคั่นร่นเพื่อช่วยเหลือตัวเองสูงจนบางครั้งถึงขั้นของการแก่งแย่งกัน ลักษณะของการถ้อยทีถ้อยแย่งนี้ที่เคยมีมาในอดีต ได้ถูกทดแทนด้วยระบบตลาดเงินตรา

การที่สังคมอยู่ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำคึกคักต่อกันเป็นเวลานาน ประกอบกับการปรับราคาน้ำมันภายในประเทศ รวมทั้งปัญหาเศรษฐกิจด้านอื่น ๆ ได้มีผลทำให้ ราคับริราคา

สินค้าเพิ่มสูงขึ้นเป็นลำดับ และทำให้ผู้มีรายได้น้อย ไม่ว่าจะเป็นประชาชนธรรมดาหรือข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย ดังเช่นตำรวจชั้นประทวนตกอยู่ในฐานะลำบาก บางครั้งอาจต้องดิ้นรนเพื่อหารายได้มาเพิ่มเติม แม้จะได้มาด้วยวิธีการที่มีชอบก็ตาม ด้วยเหตุนี้จึงเกิดความคิดที่จะตรวจสอบว่า การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจดังกล่าวของตำรวจ จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีกา รวจนครบาลเพียงใดหรือไม่

### ความรู้สึกต่ออิทธิพลของสภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจของตำรวจ

การศึกษาถึงอิทธิพลของสภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ อาจพิจารณาได้จากทัศนคติของตำรวจ ในส่วนของนายเห็นความสำคัญของปัจจัยทาง เศรษฐกิจที่มีผลทำให้ตำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน นับแต่ทัศนคติเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจ ภาวะหรือปัญหาเศรษฐกิจปัจจุบัน ตลอดจนรายได้และสวัสดิการอันเป็นสภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจที่ใกล้ชิดกับตำรวจมากที่สุด

#### 1) ทัศนคติเกี่ยวกับระบบ เศรษฐกิจปัจจุบัน

ระบบเศรษฐกิจ แม้จะมีได้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของตำรวจโดยตรง แต่ก็อาจมีผลในทางอ้อม เพราะหากบุคคลไม่พอใจต่อระบบเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ โดยรู้สึกถึงผลกระทบที่มีต่อภาวะการครองชีพของตนเองแล้ว ผู้นั้นก็อาจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปได้

เนื่องจากระบบเศรษฐกิจปัจจุบัน จัดได้ว่าเป็นระบบเศรษฐกิจแบบเสรี ซึ่งเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันกันทาง เศรษฐกิจอย่างเต็มที่ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามไว้ 2 ข้อ เพื่อวัดความพึงพอใจที่ตำรวจมีต่อระบบเศรษฐกิจดังกล่าว กล่าวคือ

"การยึดถือระบบเศรษฐกิจเสรี ก่อให้เกิดระบบมีอโครยาสาวได้สาวเอา ซึ่งทำให้ตำรวจชั้นผู้น้อยที่ยากจนอยู่ในฐานะ เสียเปรียบและขาดขวัญในการทำงาน" พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว ตำรวจมีความเห็นต่อระบบเศรษฐกิจดังกล่าวอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.64) แสดงว่าโดยเฉลี่ยตำรวจยังไม่รู้สึกว่าระบบเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ก่อให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติราชการแต่อย่างใด

"ทราบโคที่ระบบเศรษฐกิจ เป็นอยู่เช่นนี้ คนรวยที่มีช่องทางที่จะแสวงหาผลประโยชน์มากขึ้นเรื่อย ๆ รวมทั้งสามารถที่จะเข้ามามีอิทธิพลในวงการตำรวจด้วย" พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วตำรวจมีความเห็นต่อระบบเศรษฐกิจทั้งกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.41)

ดังนั้น เมื่อพิจารณาระบบจากความพึงพอใจของตำรวจที่มีต่อระบบเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ พบว่ามีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.50) ซึ่งแสดงว่า ตำรวจมีความพึงพอใจในระบบเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ โดยไม่เห็นว่าระบบดังกล่าวจะส่งผลในทางเสียหายต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

## 2) ทัศนคติเกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

ปัจจัยที่มีความสำคัญควบคู่ไปกับระบบเศรษฐกิจ ได้แก่ ประเด็นในเรื่องภาวะหรือปัญหาทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นผลมาจากระบบเศรษฐกิจที่เป็นอยู่การที่บุคคลมีการรับรู้หรือเล็งเห็นถึงปัญหาดังกล่าวที่เข้ามากกระทบต่อตัวเองมากเท่าไร ก็อาจทำให้ผู้นั้นมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนได้มากเท่านั้น เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจที่สำคัญในปัจจุบัน ได้แก่ ปัญหาด้านค่าครองชีพและปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ ในเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามไว้ 2 ข้อ เพื่อวัดถึงความพึงพอใจต่อภาวะดังกล่าว ดังต่อไปนี้

"ในสภาวะค่าครองชีพสูงเช่นนี้ ตำรวจชั้นผู้น้อยที่มีภาระเลี้ยงดูมาก ย่อมไม่มีทางที่จะลืมตาอ้าปากได้เลย จึงพยายามที่จะหาทางคอร์รัปชัน" พบว่า โดยเฉลี่ยแล้ว ตำรวจมีทัศนคติต่อภาวะเศรษฐกิจดังกล่าว อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย = 3.48) แสดงว่าตำรวจมีทัศนคติว่า ค่าครองชีพในปัจจุบันไม่ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

แต่เมื่อพบว่า "ภาวะทางเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ทำให้รัฐบาลต้องใช้จ่ายเงินอย่างจำกัด เป็นผลทำให้ตำรวจไม่ได้รับค่าตอบแทนตามปริมาณงาน เช่น ตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลไม่สามารถเบิกค่าล่วงหน้าที่ครบตามสถานการณ์ทำงานจริง" แล้วพบว่า โดยเฉลี่ยตำรวจมีความคิดเห็นดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.46)

จากทัศนคติของตำรวจที่เกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่จะไปมีผลกระทบต่อกรปฏิบัติราชการของตำรวจ พบว่า ตำรวจรู้สึกถึงภาวะเศรษฐกิจดังกล่าวมีอิทธิพลในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.38)

### 3) ทัศนคติในเรื่องรายได้และสวัสดิการ

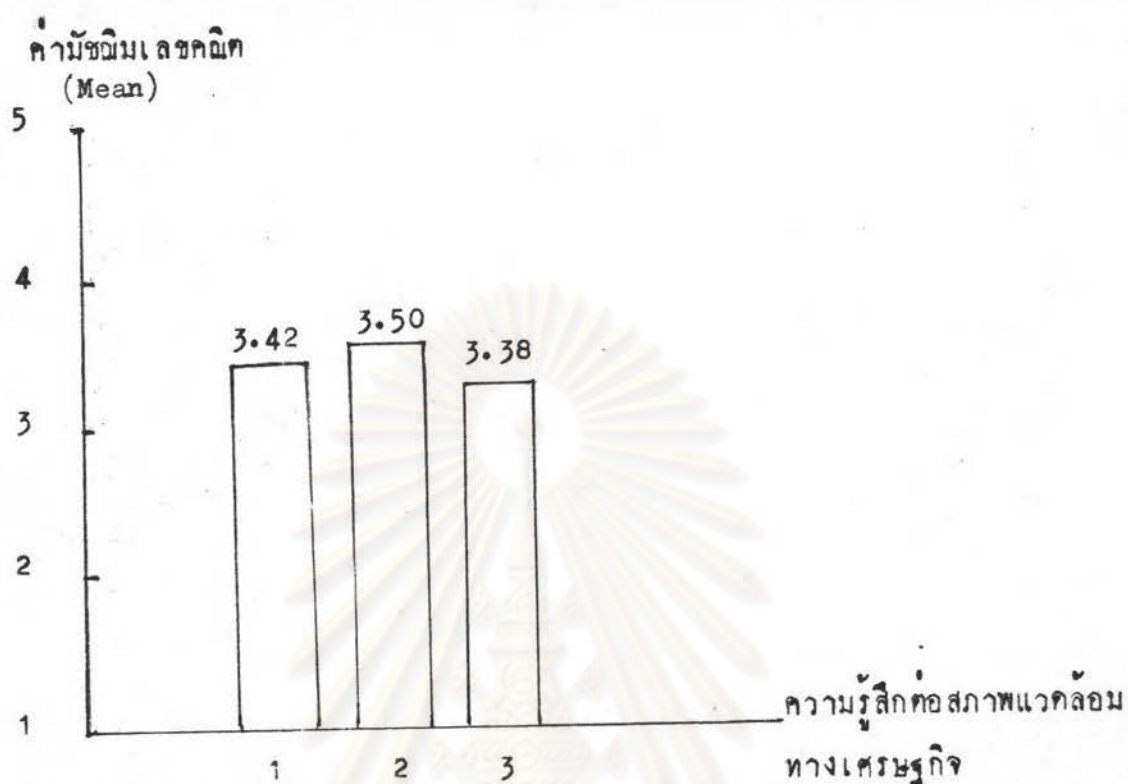
โดยเหตุที่รายได้และสวัสดิการเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจที่อยู่ใกล้กับตัว  
 ค่ารวมมากที่สุด อาจนับว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารที่รายได้ หากค่ารวมมีรายได้น้อยหรือได้รับสวัสดิการไม่เพียงพอแก่การครองชีพแล้ว ก็อาจมีผลทำให้ผู้นั้นขาดแรง  
 จูงใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สิ่งเหล่านี้จึงนับว่าอิทธิพลอย่างยิ่งต่อ  
 การปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการของค่ารวมที่สำคัญได้แก่ เรื่อง  
 เงินเดือน สวัสดิการด้านที่พักอาศัย สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและอื่น ๆ ในเรื่อง  
 นี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามไว้ 3 ข้อ เพื่อวัดถึงทัศนคติพึงพอใจต่อรายได้ สวัสดิการดังกล่าว  
 ดังต่อไปนี้

"เนื่องจากเกิดความเหลื่อมล้ำกันในการให้สวัสดิการด้านที่พักอาศัย  
 ระหว่างค่ารวมชั้นผู้ใหญ่กับค่ารวมชั้นผู้น้อย จึงทำให้ค่ารวมชั้นผู้น้อยไม่มีแรงจูงใจที่จะ  
 ปฏิบัติงานเท่าที่ควร" ซึ่งเป็นการวัดทัศนคติที่เกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำในการได้รับสวัสดิการ  
 ระหว่างค่ารวมชั้นผู้น้อยกับค่ารวมชั้นผู้ใหญ่

"ปัจจุบันรายได้ของค่ารวมไม่เพียงพอแก่การครองชีพ ทำให้จำเป็นต้อง  
 คั้นรหาเงินเพื่อการอยู่รอด แม้ว่าจะได้มาโดยวิธีที่ไม่ถูกต้องนัก แต่ก็เป็นเรื่องที่น่าเห็น  
 ใจ" ซึ่งเป็นการวัดถึงทัศนคติที่มีต่อความจำเป็นในเรื่องรายได้ที่ไม่เพียงพอ จึงต้องหา  
 เงินเพื่อการอยู่รอดด้วยวิธีการต่าง ๆ จากคำถามทั้ง 2 ข้อ พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วค่ารวม  
 มีทัศนคติดังกล่าว ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.49 และ 3.86 ตามลำดับ)  
 แสดงว่า ค่ารวมโดยเฉลี่ยแล้วไม่รู้สึกถึงความเหลื่อมล้ำในการได้รับสวัสดิการและรายได้  
 ที่ไม่พอเพียงจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของคนเท่าใดนัก

ข้อมูลทางค่าสถิติดังกล่าวได้รับการยืนยัน เมื่อพิจารณาโดยรวมจากค่าเฉลี่ย  
 ของทัศนคติค่ารวมที่เกี่ยวกับเรื่องรายได้ และสวัสดิการว่าจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติ  
 งานของตน ซึ่งปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.42) ในระดับที่ใกล้  
 เคียงกันไม่แตกต่างกันมากนัก (พิจารณาได้จากแผนภูมิที่ 9 และตารางที่ 5)

แผนภูมิที่ 9 แสดงระดับความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ



1. ทัศนคติในเรื่องรายได้และสวัสดิการ
2. ความรู้สึกต่อระบบเศรษฐกิจปัจจุบัน
3. ความรู้สึกต่อภาวะเศรษฐกิจ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 5 แสดงระดับของทัศนคติเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกว่าสภาพเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยและ S.D. (จำนวนกลุ่มตัวอย่าง = 554 คน)

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่มีความ เห็น	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ยและ S.D.
ก. <u>ทัศนคติในเรื่องรายได้ และสวัสดิการ</u>						3.42 (1.287)
27. เนื่องจากเกิดความเหลื่อมล้ำกันในการให้สวัสดิการที่เท่าเทียมระหว่างตำรวจชั้นผู้ใหญ่กับตำรวจชั้นผู้น้อย จึงทำให้ตำรวจชั้นผู้น้อยไม่มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเท่าที่ควร	10.9	19.3	5.5	38.8	25.5	3.49 (1.344)
29. ท่านเห็นว่าสวัสดิการด้านการศึกษาพยาบาลของกรมตำรวจที่ให้แก่ข้าราชการตำรวจนั้นยังไม่ดีเท่าที่ควร เป็นผลให้ท่านขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	7.5	39.6	11.3	27.5	14.2	3.01 (1.241)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่มีความ เห็น	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ยและ S.D.
30. ปัจจุบันรายได้ของตำรวจไม่เพียงพอแก่ การครองชีพ ทำให้จำเป็นต้องกู้ยืมเงินเพื่อ การอุปโภคบริโภค แม้ว่าจะได้มาโดยวิธี ที่ไม่ถูกต้องนัก แต่ก็เป็นเรื่องที่น่าเห็นใจ	6.9	13.5	4.5	36.5	38.6	3.86 (1.255)
๓. <u>ความรู้สึกระบบเศรษฐกิจปัจจุบัน</u>						3.50 (1.241)
25. การยึดถือระบบเศรษฐกิจแบบเสรี ก่อให้ เกิดระบบมือใครยาวสาวได้สาวเอา ซึ่ง ทำให้ตำรวจชั้นผู้น้อยที่ยากจนอยู่ในฐานะ เสียเปรียบ และขาดขวัญในการทำงาน	6.7	16.8	7.7	43.4	25.5	3.64 (1.218)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่มีความ เห็น	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย
26. ความเป็นระบบเศรษฐกิจเป็นอยู่เช่นนี้ คนรวยก็มีช่องทางที่จะแสวงหาผลประโยชน์ มากมายจนเรื่อย ๆ รวมทั้งสามารถ ที่จะเข้ามามีอิทธิพลในวงการตำรวจด้วย <u>ความรู้สึกที่อิทธิพลของภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน</u>	6.7	16.8	7.7	43.4	25.5	3.64 (1.245)
28. ในภาวะค่าครองชีพสูงเช่นนี้ ตำรวจชั้น ผู้น้อยมีภาวะเดียวคุณมาก ย่อมไม่มีทางที่จะ ดื่มค้ายาเสพติดได้เลย จึงพยายามที่จะหา ทางคอรัปชั่น	7.4	22.7	8.8	36.1	24.9	3.47 (1.239)
31. ภาวะทางเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทำให้รัฐบาลต้องใช้จ่ายเงินอย่างจำกัด เป็นผลทำให้ตำรวจไม่ได้รับค่าตอบแทน ตามปริมาณงาน เช่นตำรวจในสถานีตำรวจ นครบาลไม่สามารถเบิกค่าล่วงเวลาได้ครบ ตามสภาพการทำงานจริง	6.3	18.5	17.2	37.1	20.1	3.46 (1.185)



อิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่มีต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของ

ตำรวจ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจกับการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจ พบว่าในกลุ่มตำรวจที่รู้สึกว่าการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจในระดัปลานกลาง (ร้อยละ 62.2) ในกลุ่มตำรวจที่รู้สึกว่าการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจในระดัปลานกลางจะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดัปลานกลางเช่นกัน (ร้อยละ 61.2) ส่วนกลุ่มที่รู้สึกว่าการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจในระดัปลานกลางจะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดัปลานกลางและต่ำ (ร้อยละ 47.8 และ 45.2 ตามลำดับ) ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วจะพบว่า สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจในระดัปลานกลางค่อนข้างต่ำ (ค่าแกมมา = 0.36243) ดูตารางที่ 13

ตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจกับการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจ

พฤติกรรมเบี่ยงเบน	อิทธิพลทางเศรษฐกิจ		
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
สูง	18.9	10.3	7.0
ปานกลาง	62.2	61.2	47.8
ต่ำ	18.9	28.5	45.2
รวม	(90) 100	(165) 100	(229) 100

$$\begin{aligned} X^2 &= 31.55334 \\ \text{Sig} &= 0.0000 \\ \text{Gamma} &= 0.36243 \end{aligned}$$

ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจ

อย่างไรก็ตามลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวยังมีอาจแสดงว่า สภาพแวดล้อมทางการเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจ เนื่องจากอาจมีสาเหตุอื่นอีกมากมายที่ร่วมมีอิทธิพลอยู่ด้วย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องนำปัจจัยที่ได้รับการคาดเดาว่าจะเป็นสาเหตุเหล่านั้นมาร่วมพิจารณาด้วยในฐานะ เป็นตัวแปรควบคุม ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ชนยศ หน้าที่ความรับผิดชอบ รายได้ อายุราชการ การเลื่อนชั้นเงินเดือน (ปีที่ผ่านมา) และเขตสถานี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการ และลักษณะการเลื่อนชั้นเงินเดือนไม่มีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 เปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด (พิจารณาได้จากค่าความสัมพันธ์ในตาราง (ตารางภาคผนวก ก.2, ก.3, ก.4, ก.7 และ ก.8 ความล่าช้า) มีเพียงปัจจัยด้านชนยศ หน้าที่ความรับผิดชอบ รายได้ และเขตสถานีเท่านั้น ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในลักษณะความสัมพันธ์ดังกล่าว

1. ปัจจัยด้านชนยศ (ตารางภาคผนวก ก.1)

เมื่อพิจารณาตามชนยศ พบว่า สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจในทุกชนยศ กล่าวคือ มีอิทธิพลต่อกลุ่มตำรวจในระดับค่อนข้างสูง (ค่าแกมมา = 0.59877) มีอิทธิพลต่อกลุ่มตำรวจระดับนายสิบ (ส.ท.ค.-ส.ท.อ.) ในระดับ (ค่าแกมมา = 0.14642) และมีอิทธิพลต่อกลุ่มตำรวจระดับจ่าสิบตำรวจ-นายดาบตำรวจ ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (ค่าแกมมา = 0.35549) หรือไม่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์เท่าใดนัก

แสดงให้เห็นว่า ยศเข้ามามีผลทำให้ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 เปลี่ยนแปลงไปพอสมควร การมีสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพลตำรวจในระดับสูง แต่กลับมีอิทธิพลต่อกองนายสิบตำรวจในระดับต่ำ อาจเป็นเพราะพลตำรวจเป็นกลุ่มตำรวจที่เข้ามารับราชการใหม่ มีอายุราชการน้อยกว่า และมีรายได้น้อยกว่า จึงสังเกตเห็นถึงอิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจได้มากกว่า กลุ่มนายสิบตำรวจ เป็นต้น

## 2. ปัจจัยเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ (ตารางภาคผนวก ก.5)

เมื่อพิจารณาความหน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจ พบว่า สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่อตำรวจที่ทำหน้าที่เฉพาะด้านจราจรและสายตรวจ ( ค่าแกมมา = 0.3661 และ 0.60661) โดยมีอิทธิพลต่อตำรวจจราจรในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำและมีอิทธิพลต่อสายตรวจในระดับค่อนข้างสูง ส่วนในกลุ่มตำรวจที่ทำหน้าที่ด้านธุรการและสายสืบนั้น สภาพแวดล้อมดังกล่าว มีอิทธิพลน้อยมาก ( ค่าแกมมา = 0.20723 และ 0.01365) โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำรวจธุรการนั้น กล่าวได้ว่าตัวแปรทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย อาจเป็นเพราะหน้าที่ด้านธุรการเป็นงานที่ไม่มีอำนาจและผลประโยชน์จูงใจเท่าที่ควร ตำรวจหลายรายอาจไม่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านนี้เท่าไรนัก เป็นผลให้การปฏิบัติงานของตำรวจด้านธุรการไม่ได้ผลดีเท่าที่ควรและมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนได้มาก

## 3. ปัจจัยด้านรายได้ (ตารางภาคผนวก ก.6)

เมื่อพิจารณาตารางรายได้ของตำรวจ พบว่า สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจเฉพาะในกลุ่มผู้มีรายได้น้อย กล่าวคือ มีอิทธิพลต่อกลุ่มตำรวจที่มีรายได้น้อยกว่า (ไม่เกิน 3,000 บาท) ในระดับปานกลาง (ค่าแกมมา = 0.45404) ส่วนกลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 3,001-4,000 บาท) และระดับสูง (4,001 บาทขึ้นไป) นั้น สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีอิทธิพลน้อยมาก ( ค่าแกมมา = 0.22191 และ 0.24598 ตามลำดับ)

แสดงว่า การมีรายได้น้อยหรือค่าของตำรวจร่วมมีผลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจด้วย การที่ตำรวจที่มีรายได้น้อยรู้สึกว่า อิทธิพลทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ในขณะที่ตำรวจที่มีรายได้น้อยและปานกลางไม่รู้สึกว่าอิทธิพลดังกล่าว อาจเป็นเพราะผู้ที่มีรายได้น้อยอยู่แล้วนั้นมีสถานะที่พอมีพอกินอยู่แล้ว จึงไม่เคียดแค้นต่อสภาพดังกล่าวแต่อย่างใด ในทางตรงข้ามผู้ที่มีรายได้น้อยเพียงพอนั้น ก็ย่อมที่จะเคียดแค้นต่อสภาพดังกล่าวได้อย่างเด่นชัด

#### 4. ปัจจัยทางท่านเขตสถานี (ตารางภาคผนวก ก.9)

เมื่อพิจารณาตามเขตสถานี พบว่า สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจเฉพาะในกลุ่มตำรวจที่ปฏิบัติงานในเขตสถานีชั้นกลางและเขตสถานีชั้นนอก กล่าวคือ มีอิทธิพลต่อตำรวจที่ปฏิบัติในเขตสถานีชั้นกลางในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (ค่าแกมมา = 0.30634) และมีอิทธิพลต่อตำรวจในเขตสถานีชั้นนอกในระดับค่อนข้างสูง (ค่าแกมมา = 0.56182) ส่วนตำรวจในเขตสถานีชั้นในนั้น สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีอิทธิพลน้อยมาก (ค่าแกมมา = 0.24357) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านเขตสถานีเข้ามามีผลทำให้ลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 2 เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งหมายถึง ปัจจัยด้านเขตสถานี อาจมีผลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจด้วย ผลดังกล่าวนี้ว่าสอดคล้องกับงานวิจัยบางผลงาน<sup>1</sup> ซึ่งพบว่า สภาพท้องที่ที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของนายอำเภอด้วย ท้องที่ที่ทุรกันดารจะช่วยสร้างความมานะอดทนและความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกันข้ามกับท้องที่ที่เจริญแล้ว ในทำนองเดียวกัน เขตสถานีของตำรวจก็อาจมีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจด้วยเช่นกัน โดยผู้ที่อยู่ในเขตชั้นในมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนได้มากกว่า เขตสถานีอื่น ๆ เป็นต้น

โดยสรุป เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว กล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจชั้นประทวนอยู่พอสมควร โดยจัดอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ซึ่งเมื่อนำเอาปัจจัยอื่น ๆ เข้าร่วมพิจารณาด้วยแล้วปรากฏว่า มีปัจจัย 4 ด้านที่เข้าร่วมมีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนดังกล่าว ได้แก่ ระดับชั้นยศ, หน้าที่ความรับผิดชอบ, รายได้ และเขตสถานี อย่างไรก็ตามก็นับได้ว่าสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนหรือไม่เบี่ยงเบนของตำรวจยิ่งตำรวจมีความรู้สึกว่าการผลทางเศรษฐกิจมากเท่าไร ก็ยิ่งจะทำให้ผู้นั้นมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนมากขึ้นเท่านั้น แม้จะมีความสัมพันธ์ในระดับไม่สูงนักก็ตาม ข้อสรุปดังกล่าวนี้เป็นที่ยืนยันสมมติฐานที่ 1

<sup>1</sup>อุษา รัชวาลย์ "ปัจจัยที่มีอิทธิพลสนับสนุนให้นายอำเภอได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่". (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 109.

### ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม

สิ่งแวดล้อมทางสังคมหรือระบบสังคม (social system) ซึ่งได้แก่ ระบบครอบครัว ศาสนา การศึกษา ชีวิตความเป็นอยู่ การรวมตัวเป็นกลุ่มในทางผลประโยชน์ของประชาชน ทัศนคติของประชาชนที่มีค่านิยม ค่านิยมของสังคม เป็นต้น จะพบได้บ่อยครั้งในหลายกรณีนักบริหารการพบว่า จะต้องประสบกับปัญหาความขัดแย้งระหว่างระเบียบข้อบังคับของระบบราชการกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องวัฒนธรรม ประเพณี และจริยธรรมในทางสังคม

ผลกระทบจากปัจจัยด้านนิเวศวิทยา ในส่วนเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคมมีอิทธิพลต่อค่านิยมหรือข้าราชการของไทย ได้มีการศึกษาไว้โดย Fred W. Riggs ซึ่งสรุปได้ว่าระเบียบบริหารของไทยแต่เดิมได้รับอิทธิพลทางค่านิยม และสภาพสังคมแบบเจ้าขุนมูลนาย (feudalism) ของยุโรปสมัยกลางกับระบบขุนนางข้าราชการของจีน แม้ว่าสภาพสังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงมาตลอดตามเวลาและความเจริญของโลกก็ตาม ค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรมสังคมเข้ามามีบทบาทต่อวิถีชีวิตของตัวข้าราชการอยู่เช่นเดิม<sup>1</sup>

ดังนั้น ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม และความรู้สึกหรือทัศนคติในการยอมรับหรือไม่ยอมรับทางสังคมของตัวข้าราชการจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของตัวข้าราชการเอง กล่าวคือ สภาพแวดล้อมทางสังคมรอบตัวของข้าราชการจะส่งอิทธิพลร่วมกับสภาวะการรับรู้ (perception) ของตัวบุคคลนั้น นำไปสู่การประเมินคุณค่าในรูปของทัศนคติ ความรู้สึก ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมรอบตัว เขาก่อนที่จะนำไปสู่การมีพฤติกรรมของบุคคลในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

### การรับรู้ถึงอิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางสังคมของตำรวจ

นอกจากความสำคัญของทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคล ต่อสภาพแวดล้อมทาง

<sup>1</sup> Riggs, The Ecology of Public Administration, pp. 64-67.



สังคมเป็นคัมภีร์ที่สำคัญของแนวโน้มน การมีพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่งแล้วค่านิยมทางสังคม (social values) ซึ่งเป็นสิ่งที่ยอมรับกันมานานจนเป็นแนวปฏิบัติต่อกันมาทางสังคมก็เป็นตัวกำหนดทิศทางของการมีพฤติกรรมของบุคคลด้วย

จึงกล่าวได้ว่า ความรู้หรือทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อการให้คุณค่าทางสังคมทั้งในแง่บวกและแง่ลบ และค่านิยมของสังคมรอบตัวของข้าราชการจะส่งผลอย่างสำคัญต่อการปฏิบัติงานในลักษณะที่เบี่ยงเบนจากกฎระเบียบมาตรฐานมากน้อยเพียงใด

### ความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นทางสังคม (Social Alienation)

เป็นภาวะทางจิตของตัวบุคคล ซึ่งในที่นี้คือตำรวจชั้นประทวน เกิดภาวะเอเลี่ยนเนชั่น (Alienation) ซึ่งเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยที่เกี่ยวกับการคาดหวัง (expectacy) ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคน ที่มีต่อสภาวะแวดล้อมทางสังคม<sup>1</sup> โดยที่ตนเองเกิดความรู้สึกว่าตัวเองได้ถูกสภาวะทางสังคมทำให้เขาคง "เหินห่าง" ไปจากหน่วยทางสังคมต่าง ๆ เช่น ค่านิยม บรรทัดฐาน กระบวนการ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมต่าง ๆ เป็นต้น<sup>2</sup> เกิดความรู้สึกว่าสังคมไร้เป้าหมายหรือชีวิต การทำงานของตัวเขาขาดเป้าหมาย บรรทัดฐาน ที่แน่นอน ดังนั้น การปฏิบัติงานประจำวันของเขาไม่มีสิ่งที่สร้างแรงจูงใจกับตัวเองเลย การปฏิบัติงานจึงกลายเป็นเพียงการกระทำเพื่อให้พ้นไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น

การศึกษาดังความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นทางสังคม หรือความรู้สึกที่ตนเองเหินห่างจากสังคมนี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามไว้ 4 ข้อ เพื่อวัดความรู้สึกในต้านความรู้สึกไร้ความหมาย ไร้บรรทัดฐาน โดดเดี่ยว และไร้อำนาจคามล่ากับ กล่าวคือ

<sup>1</sup> เฉลียว ฤกษ์จิพินธ, การศึกษาเอเลี่ยนเนชั่นในมหาวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2520), หน้า 6.

<sup>2</sup> Marvin E. Olsen, "Two Categories of Political Alienation" in Social Force Vol 3 (1961), pp. 873 - 75.

"สมัยนี้ค่ากล่าวว่ ขรรมย้อมรักษาผู้ประพฤทษกรรมไม่เป็นความจริงเสียแล้ว  
ท่านจึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องตั้งใจทำงานเพราะห่าทีไปก็เท่านั้น"

ผู้ที่กอบเห็นด้วยในข้อความนี้ แสดงถึงการมีความรู้สึกว่สภาพการณ์ในปัจจุบันชากจริยธรรม  
ที่จะยึดถือเป็นแนวทางความประพฤทษของตนเอง เป็นความรู้สึกของการไร้บรรทัดฐานทาง  
สังคม (Normlessness) ผลปรากฏจากการคอบแบบสอบถามอธิบายได้ว่า คำรวจโดย  
เฉลี่ยมีความรู้สึกกังวลว่ในระคับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.47) "กรณีที่ท่านให้เห็นด้วย  
กับระบบอาวุโสของทางราชการ ทำให้ท่านเบื่อหน่ายค่อการปฏิบัติงาน" ผู้กอบเห็นด้วยใน  
คำถาานนี้ แสดงถึงการมีความรู้สึกว่อิทธิพลของค่านิยมทางสังคมซึ่งส่งผลค่อการบริหารงานทาง  
ราชการด้วยคือ ระบบอาวุโสได้กลายเป็นสิ่งที่ได้การให้ค่อค่าอย่างสูงในหมู่ราชการด้วยกัน  
ว่เป็นสิ่งที่สำคัญมาก เมื่อบุคคลหรือตัวเขาเองไม่เห็นด้วยกับสิ่งที่สังคมราชการได้ให้  
ค่อค่าไว้อย่างสูงว่เป็นสิ่งที่จำเป็นในการบริหารราชการ (ระบบอาวุโส) เขาจึงรู้สึกว่  
ตัวเขาเองแยกโดดเดี่ยวออกไปจากสังคมเพื่อนร่วมงานด้วยกัน (Isolation) ผลจากการ  
คอบแบบสอบถามพบว่าคำรวจโดยเฉลี่ยมีความรู้สึกกังวลว่ในระคับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30)

"สังคมสมัยนี้ มีแต่สิ่งทีน่าเบื่อหน่ายทำให้ท่านชากความกระตือรือร้นที่จะทำงาน"  
ผู้ที่กอบเห็นด้วยในคำถาานนี้แสดงว่เขาารู้สึกว่สิ่งแวดล้อมทางสังคมรอบตัวเขาไม่ได้ทำให้  
เขาเชื่อถือได้ว่อะไรเป็นสิ่งที่ให้ความหวังค่อเขาได้ หรือเป็นสิ่งที่เขาควรยึดถือเมื่อสังคม  
ในปัจจุบันที่ชากบรรทัดฐานที่ยึดถือ ชากเป้าหมายในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นตัวอย่างแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของบุคคล (Meaninglessness) ผลจากการคอบแบบสอบถามพบว่าคำรวจ  
โดยเฉลี่ยมีความรู้สึกกังวลว่ในระคับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.21)

"เนื่องจากงานที่ท่าอยู่ขณะนี้ไม่มีความสำคัญหรือมีอำนาจอย่างแท้จริง ดังนั้นการ  
ท่าหน้าที่ไปเพียงวัน ๆ หนึ่งก็เพียงพอแล้ว" ผู้ที่กอบเห็นด้วยแสดงให้เห็นถึงการมีทัศนคติ  
หรือความรู้สึกที่ว่ การปฏิบัติหน้าที่การงานของตนไม่มีผลค่อการแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง  
อย่างแท้จริง เช่น คำรวจรู้สึกว่แม้ว่คนจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจจริงก็ตามก็ยังไม่  
สามารถช่วยลคปัญหาทางสังคมลงได้เลย เพราะการแก้ปัญหาดังกล่าวคำรวจมองไม่เห็น  
ว่การปฏิบัติงานของตนจะไปมีส่วนในการแก้ปัญหานั้นได้เลย (Powerlessness) ผลจาก  
การคอบแบบสอบถามพบว่าคำรวจโดยเฉลี่ยมีความรู้สึกกังวลว่ในระคับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย =  
3.61)

ดังนั้นเมื่อพิจารณาถึงความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นใน 4 ประเด็นโดยรวมแล้วจะพบว่า โดยเฉลี่ยแล้วตำรวจมีความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.38)

## 2. ค่านิยมทางสังคม

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า ค่านิยมทางสังคมเป็นสิ่งถูกยึดถือเป็นแนวทางวิถีชีวิตของสมาชิกในสังคมตลอดมา เป็นตัวกำหนดของการหล่อหลอมก่อให้เกิดแนวทางพฤติกรรมของบุคคลในสังคมนั้นในทางใดทางหนึ่ง ค่านิยมของสังคมไทยเป็นส่วนหนึ่งของสภาวะแวดล้อมทางสังคมที่เข้าไปมีผลต่อระบบการบริหารงานของข้าราชการไทยอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นประทวน

ในการศึกษาเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามไว้ 4 ข้อ เพื่อวัดถึงการมีอิทธิพลของค่านิยมในแง่ของความนิยมในวัตถุ การยึดถือตัวบุคคล การยกย่องผู้มีเงิน และการนิยมอำนาจ ดังต่อไปนี้

\*ปัญหาอาชญากรรมในกรุงเทพฯส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากความฟุ้งเฟ้อของตำรวจ จึงยากที่จะปราบปรามให้หมดสิ้นไปได้ สิ่งเหล่านี้ทำให้ตำรวจสูญเสียขวัญในการปฏิบัติงาน" ข้อความนี้เป็นการใช้วัดถึงการมีค่านิยมในวัตถุของคนไทย ซึ่งก่อให้เกิดคิณสัยฟุ้งเฟ้ออันนำมาสู่การเกิดปัญหาอาชญากรรม ผลของการตอบแบบสอบถามว่าโดยเฉลี่ยมีความเห็นด้วยตามคำถามดังกล่าวอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย=3.50) แสดงว่าตำรวจไม่รู้สึกว่าค่านิยมในเรื่องการนิยมวัตถุมีผลเสียต่อการปฏิบัติงานเท่าใดนัก

\*สังคมกรุงเทพฯสมัยนี้ หากความปลอดภัยไม่ได้เลย ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากตำรวจ ยังให้การช่วยเหลือพวกพ้องของคนที่ทำผิดมากกว่าจะปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด" ข้อความนี้เป็นการวัดถึงค่านิยมในเรื่องการนิยมตัวบุคคลมากกว่าหลักการ ซึ่งปรากฏว่าโดยเฉลี่ยแล้วตำรวจมีความเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.44)

\*ถ้าหากว่าคนไทยยังนิยมยกย่องผู้มีอำนาจทางการเงินอยู่เช่นนี้แล้ว แม้คนรวยทำผิดก็ไม่ต้องติดคุก" ข้อความดังกล่าวมุ่งที่จะใช้วัดค่านิยมในการยกย่องผู้มีเงิน ซึ่งปรากฏว่าโดยเฉลี่ยแล้วตำรวจมีความเห็นต่อข้อความดังกล่าวในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.42)

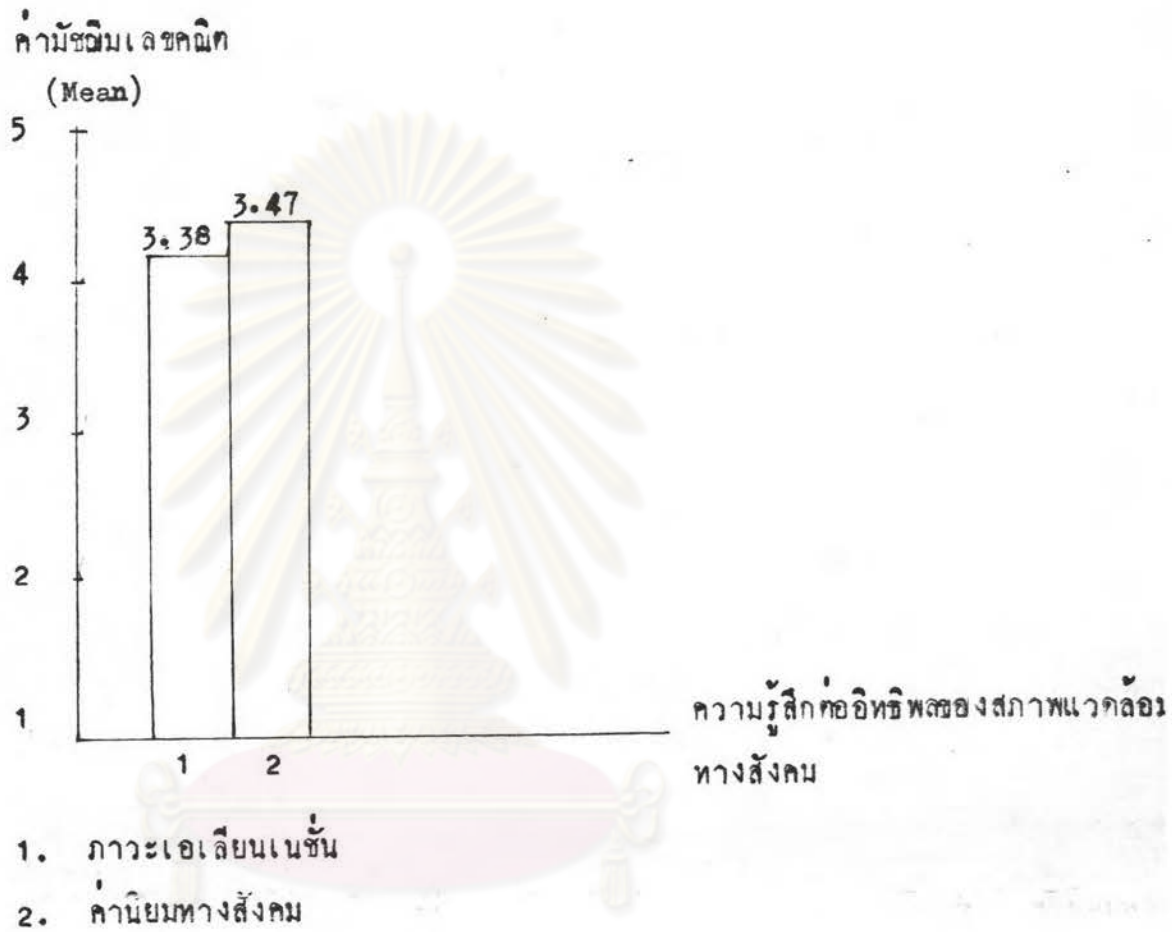
"เนื่องจากคนไทยยังคงยกย่องผู้มียศ มีอำนาจ ดังนั้นจึงมีผลทำให้ตำรวจมักวางอำนาจเมื่อประชาชนมาติดคอราชการ" ข้อความดังกล่าวเป็นการใช้วัดค่านิยมในเรื่องการนิยมนำนาจ ซึ่งปรากฏว่าโดยเฉลี่ยแล้วตำรวจมีความเห็นต่อข้อความดังกล่าวอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.67) แสดงว่าตำรวจยังไม่รู้สึกว่ ค่านิยมในการนิยมนำนาจนั้นจะก่อให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติราชการเท่าใด

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมการยอมรับว่า อิทธิพลของค่านิยมทางสังคมมีผลกระทบต่อการทำงานของตำรวจแล้วจะพบว่า โดยเฉลี่ยแล้วตำรวจมีความรู้สึกถึงการยอมรับดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.47)

จากที่ปรากฏตามข้อมูลทางสถิติของสภาพแวดล้อมทางสังคมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นทางสังคมตำรวจ หรือความรู้สึกเห็นห่างทางสังคมของตำรวจ และค่านิยมทางสังคมที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานปฏิบัติราชการของคนนั้น จะพบว่า อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน จึงจะพิจารณาได้จากแผนภูมิที่ 10 และตารางที่ 7

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 10 แสดงระดับความรู้สึกต่ออิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางสังคม



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 แสดงระดับของทัศนคติเกี่ยวกับความรู้สึกว่าสภาพสังคมมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยและ S.D. (จำนวนกลุ่มตัวอย่าง = 554 คน)

ค่าถาม	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ค่าเฉลี่ย และ S.D.
	อย่างยิ่ง	ไม่มี	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	อย่างยิ่ง	
ก. <u>ภาวะเอเลี่ยนเนชั่น</u>							3.38 (1.227)
36. สมัยนี้ค่าค่าตัวว่า ขรรมยอมภักษายุ้ประพคคิ ขรรมไม่เป็นควมจรงเสยแฉว ทานจรงไม่เพ็น ควมจำเป็นที่จระคองคังใจทำงานเพระทำคิ ไปก็เท่าัน	5.8	21.6	12.7	39.9	20.1	3.47 (1.197)	
37. การที่ทานไม่เพ็นคัวกับระบบขาวุโสของทาง ราชการ ทำไ้ทานเบือหนายคอกการปฏิบัติงาน	4.9	27.9	14.5	37.4	15.2	3.30 (1.171)	
38. สังคมสมัยนี้ มีคั้งที่นำเบือหนายทานจรงขาคควม กระทือรือร้นที่จะทำงาน	6.4	29.4	19.6	26.3	18.3	3.21 (1.226)	
39. เนืองจากงานที่ท่ายูนไม่มีความสำคัญ หรือมี อำนาจอย่างแท้จริง คังนั้นการกระทำหน้าที่ ไปเพียงวัน ๆ หนึ่ง ก็เพียงพอแฉว	7.6	18.4	8.9	35.6	29.5	3.61 (1.148)	

ตารางที่ 7 (ต่อ)

คำถาม	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ค่าเฉลี่ย และ S.D.
	อย่างยิ่ง	ไม่	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	
ข. <u>ค่านิยมทางสังคม</u>					3.47 (1.236)
32. ปัญหาอาชญากรรมในกรุงเทพมหานคร มาจากความฟุ้งเฟ้อของบุคคล จึงยากที่จะปราบ ปรามให้หมดสิ้นไปได้ สิ่งเหล่านี้ทำให้ตำรวจ สูญเสียขวัญในการปฏิบัติงาน	4.2	7.9	17.9	3.50	(1.159)
33. สังคมกรุงเทพฯทันสมัยนี้ หากความปลอดภัยไม่ได้เลย ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากตำรวจยังให้การช่วยเหลือ พวกพ้องของตนที่กระทำผิดมากกว่าจะ ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด	5.8	6.9	19.5	3.44	(1.123)
34. ถ้าหากว่า คนไทยยังนิยมยกย่องผู้มีอำนาจ ทางการเงินอยู่เช่นนี้แล้ว แทนที่ตำรวจทำ ผิด ก็ไม่ตองคิดคุก	8.5	8.5	26.7	3.42	(1.341)
35. เนื่องจากคนไทยยังคงยกย่องผู้มีอำนาจ ดังนั้นจึงมีผลทำให้ตำรวจมีอำนาจอำนาจเมื่อ ประชาชนมาติดต่อราชการ	4.4	11.7	25.3	3.67	(1.155)

อิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางสังคมกับการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางสังคมกับการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจชั้นประทวน ปรากฏว่า สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีอิทธิพลในระดับปานกลาง (ค่าแกมม่า 0.46525) กล่าวคือ ผู้ที่รู้สึกว่ามีอิทธิพลในระดับสูง จะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดับปานกลางและสูง (ร้อยละ 65.7 และ 20.9 ตามลำดับ) ผู้ที่รู้สึกว่ามีอิทธิพลในระดับปานกลางจะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดับปานกลาง (ร้อยละ 58.8) ส่วนผู้ที่รู้สึกว่ามีอิทธิพลในระดับต่ำจะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดับปานกลางและต่ำ (ร้อยละ 49.5 และ 45.6 ตามลำดับ)



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางสังคมกับการมีพฤติกรรม  
เบี่ยงเบนของตำรวจ

พฤติกรรมเบี่ยงเบน	อิทธิพลทางสังคม		
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
สูง	20.9	15.6	4.9
ปานกลาง	65.7	58.8	49.5
ต่ำ	13.4	25.6	45.6
รวม	(67)	(160)	(327)
	100	100	100

$\chi^2$  47.87170

Significance = 0.0000

Gamma = 0.46525

ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจ

เมื่อนำปัจจัยด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ชั้นยศ หน้าที่ ความรับผิดชอบ รายได้ อายุราชการ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน และเขตสถานี เข้าร่วม พิจารณาค้นคว้าแล้วปรากฏว่า ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ชั้นยศ หน้าที่ความรับผิดชอบ อายุราชการ และ เขตสถานี ไม่มีผลทำให้ลักษณะความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรทั้งสองเปลี่ยนแปลงไป แต่อย่างใด (ตารางภาคผนวก ข2 ข3 ข4 ข5 ข6 ข7 และ ข9 ตามลำดับ) คงมีเพียงปัจจัยด้านรายได้ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

เท่านั้นที่มีผลทำให้ลักษณะความสัมพันธ์ดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ

### 1. ปัจจัยด้านรายได้ (ตารางภาคผนวก ข.6)

เมื่อพิจารณาตามรายได้ของตำรวจ พบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจในทุกระดับรายได้ กล่าวคือ มีอิทธิพลต่อกลุ่มที่มีรายได้อัตโนมัติ (ไม่เกิน 3,000 บาท) ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าแกมมา = 0.50688) มีอิทธิพลต่อกลุ่มที่มีรายได้อัตโนมัติกลาง 3,001-4,000 บาท) ในระดับปานกลาง (ค่าแกมมา = 0.43987) และมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่มีรายได้อัตโนมัติสูง (4,000 บาทขึ้นไป) ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (แกมมา = 0.28947)

เป็นที่น่าสังเกตว่า ในกลุ่มผู้มีรายได้อัตโนมัติสูงนั้น ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 เปลี่ยนแปลงไปมาก สาเหตุอาจเนื่องมาจาก ผู้ที่มีรายได้อัตโนมัติสูง ส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีสถานะความเป็นอยู่ดี มียศตำแหน่งสูง จึงไม่เห็นถึงผลกระทบของสภาพทางสังคมที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนแต่อย่างใด รายได้ จึงนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจน้อย

### 2. ลักษณะการเลื่อนชั้นเงินเดือน (ตารางภาคผนวก ข.8)

เมื่อพิจารณาจากการได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน (ปีที่ผ่านมา) ของตำรวจ พบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมมีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจเฉพาะในกลุ่มตำรวจที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้น 1 ชั้น และไม่ได้รับการเลื่อนชั้นเลย (แกมมา = 0.50238 และ = 0.64964 ตามลำดับ) ส่วนผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้น 2 ชั้นนั้น สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีอิทธิพลน้อยมาก (แกมมา = 0.19171) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ที่อยู่ในสภาพมีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากผลของการพิจารณาความดีความชอบที่ผ่านมา จึงไม่เห็นถึงผลกระทบของสภาพทางสังคม ในทางที่จะก่อให้เกิดผลเสีย

สรุป

จากการศึกษาถึงสภาวะแวดล้อมทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ปัจจัยทางสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตำรวจในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลของตำรวจในเรื่องรายได้ และการได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีที่ผ่านมา มีผลทำให้ความสัมพันธ์ดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไปหรือ กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า รายได้และการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นปัจจัยที่ร่วมมีผลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตำรวจ ในขณะที่ ตัวแปรด้านอายุ ยศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการ รายได้ และเขตสถานีไม่มีผลต่ออย่างใด

ด้วยเหตุนี้ สภาพแวดล้อมทางสังคมจึงนับเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนหรือไม่เบี่ยงเบนของตำรวจ กล่าวคือ หากตำรวจผู้ใดมีการยอมรับหรือรู้สึกว่ามีอิทธิพลทางสังคมที่มีต่อการปฏิบัติงานมากเท่าใด ผู้นั้นก็มีความโน้มที่จะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนมากเท่านั้น ข้อสรุปดังกล่าวจึงเป็นการยืนยันสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นสาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้ตำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการเมือง

ปัจจัยทางการเมืองนั้นว่ามีอิทธิพลที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลากรในหน่วยงานเป็นอันมาก เนื่องจากในกระบวนการของการปฏิบัติราชการและการบริหารงานของรัฐบาลถือได้ว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเมื่อพิจารณาถึงข้อเท็จจริงและข้อยืนยันของคิม็อก (Dimock) และคิม็อก (Dimock) ที่ว่า การเมืองกับการบริหารเปรียบเสมือนคนละคานของเหรียญอันเดียวกัน<sup>1</sup> แล้วอาจสรุปได้อีกครั้งหนึ่งว่า การเมืองเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการอยู่ด้วยในทุกระดับเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนาด้วยแล้ว การจัดแบ่งโครงสร้างของอำนาจทางการเมืองและโครงสร้างของหน่วยราชการยังจะมีความสลับซับซ้อนและขาดความสมดุลอยู่เป็นอันมาก มีการก้าวถอยอำนาจหน้าที่ระหว่างกัน ในขณะที่ระบบราชการมีความเป็นปึกแผ่นแน่นเหนียวสูง และมักต้องคอยพิทักษ์รักษาอำนาจที่มีอยู่ ระบบราชการจึงมักมีบทบาทเหนี่ยวรั้งการพัฒนาการเมืองตามวิถีทางของประชาธิปไตยอย่างกว้างขวาง<sup>2</sup> นอกจากนั้นข้าราชการยังมักมีความรู้สึกไม่ไว้วางใจทางการเมือง ขาดความศรัทธาในนโยบายของรัฐบาล รวมไปถึงลักษณะของการเสียขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนประการหนึ่ง

### ความรู้สึกถึงอิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางการเมืองของตำรวจ

การศึกษาถึงอิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางการเมืองนั้นตรวจสอบได้จากทัศนคติของตำรวจในส่วนที่เกี่ยวกับการเห็นความสำคัญของปัจจัยทางการเมืองที่มีผลทำให้ตำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน ซึ่งประกอบด้วยทัศนคติเกี่ยวกับความรู้สึกต่อสถาบันทางการเมือง ความรู้สึกต่อกระบวนการทางการเมือง ความรู้สึกต่อการใช้สิทธิเสรีภาพทางการเมือง ความรู้สึกไปประสิทธิภาพทางการเมือง ความรู้สึกไม่ไว้วางใจทางการเมือง และความ

<sup>1</sup> Marshall E. Dimock and Gladys O. Dimock, Public Administration (New York : Rinehart and Co. Inc., 1953), p.75.

<sup>2</sup> Riggs, The Ecology of Public Administration, pp. 64-66.

## รู้สึกต่อระบบการเมือง

### 1. ความรู้สึกต่อสถาบันทางการเมือง

สถาบันทางการเมืองในระบบประชาธิปไตยที่สำคัญ ได้แก่ คณะรัฐมนตรีพรรคการเมือง, และรัฐสภาซึ่งหมายถึงสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรด้วย เป็นต้น ในประเทศกำลังพัฒนาอย่างเช่นเมืองไทยนั้น ปัญหาประการหนึ่งที่มีผลกระทบต่อระบบการบริหาร ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับความขัดกันนโยบายระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการประจำ<sup>1</sup> กล่าวคือ ทั้ง 2 ฝ่ายมักจะมีการควบคุมและก้าวท้าวซึ่งกันและกันอยู่ไม่น้อย สำหรับในวงการตำรวจนั้น นอกจากการควบคุมด้วยนโยบายของฝ่ายการเมืองแล้ว จะพบอยู่บ่อย ๆ ว่านักการเมืองบางคนได้เข้ามาใช้อิทธิพลในบางส่วนของการบริหารงานบุคคล เช่น ในเรื่องการแต่งตั้ง โยกย้ายตำรวจ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ การที่ตำรวจชั้นประทวนมีการรับรู้หรือมีคามรู้สึกถึงอิทธิพลในเรื่องดังกล่าว จึงอาจมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้อยู่ไม่มากนักน้อย

เมื่อตรวจสอบถึงความรู้สึกที่มีต่อสถาบันการเมือง พบว่า ตำรวจมีความรู้สึกถึงอิทธิพลในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.08) กล่าวคือ เมื่อถามว่า "ในปัจจุบันการที่ให้ทหารเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม แม้จะเป็นผลดีในแง่เพิ่มอัตรากำลังและวัสดุอุปกรณ์ แต่ก็ก่อให้เกิดการก้าวท้าวเข้าช้อนในการปฏิบัติงานของตำรวจ" ปรากฏว่า โดยเฉลี่ยแล้วตำรวจมีความเห็นต่อเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.12) เมื่อถามต่อไปว่า "นโยบายในการปราบปรามผู้มีอิทธิพลของรัฐบาลแต่ละสมัยก่อให้เกิดการกีดกันและระเบียบที่สับสนจนตำรวจชั้นผู้น้อยไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ทัน" ปรากฏว่า โดยเฉลี่ยแล้วมีความเห็นต่อเรื่องดังกล่าว ในระดับปานกลางเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.06) แสดงว่า ตำรวจมีความรู้สึกถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านสถาบันทางการเมือง เช่น การเข้าแทรกแซงของผู้มีอำนาจทางการเมือง อันได้แก่ ทหาร ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงค่านโยบายตามภาวะการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง

<sup>1</sup> รัชยอนันต์ สมุทวณิช, การเมืองกับการบริหาร, หน้า 138.

## 2. ความรู้สึกต่อกระบวนการทางการเมือง

กิจกรรมเกี่ยวกับการเลือกตั้งและการหาเสียงเลือกตั้ง นับเป็นกระบวนการทางการเมืองอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญในระบบประชาธิปไตย ในบางครั้งกระบวนการดังกล่าวก็เข้ามาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตำรวจด้วย จะสังเกตได้ว่า ในช่วงเวลา ระหว่างเสียงเลือกตั้งนั้น นักการเมืองมักจะยกเอาข้อบกพร่องของข้าราชการตำรวจมาเป็นจุดโจมตีด้วย และนอกจากนี้ในช่วงเวลาดังกล่าว ตำรวจมักจะมีภาระกิจ เพิ่มมากขึ้น เช่นจะต้องเข้าร่วมอารักขานักการเมืองบางคนอีกด้วย เหล่านี้เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ การที่ตำรวจชั้นประทวนสังเกตเห็นถึงอิทธิพลในเรื่องดังกล่าว จึงอาจมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้อยู่พอสมควร

เมื่อตรวจสอบถึงความรู้สึกที่มีต่อกระบวนการทางการเมือง เช่นการเลือกตั้ง หรือการหาเสียงเลือกตั้ง พบว่า ตำรวจมีความรู้สึกถึงอิทธิพลในเรื่องดังกล่าว ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.35) กล่าวคือ เมื่อถามว่า "การหาเสียงเลือกตั้งของนักการเมืองมักจะยกเอาข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานของตำรวจมากล่าวโจมตี เพื่อหาคะแนนนิยมเสมอ โดยไม่คำนึงถึงความยากลำบากในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นประทวนเลย" ปรากฏว่า โดยเฉลี่ยแล้วตำรวจมีความเห็นต่อเรื่องดังกล่าว ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.24) เมื่อถามต่อไปว่า "การหาเสียงเลือกตั้ง นอกจากจะไม่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตำรวจแล้ว ยังเป็นการเพิ่มภาระแก่ตำรวจชั้นประทวนในการรักษาความปลอดภัยอีกด้วย" ปรากฏว่า โดยเฉลี่ยแล้วตำรวจไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว (ค่าเฉลี่ย = 3.55) แสดงว่า ตำรวจยังไม่รู้สึกว่า กระบวนการเลือกตั้งหรือการหาเสียงเลือกตั้งที่เป็นอยู่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานของตำรวจแต่อย่างใด

## 3. ความรู้สึกต่อการใช้สิทธิเสรีภาพทางการเมือง

ลักษณะที่น่าสังเกตประการหนึ่ง สำหรับสังคมประชาธิปไตยคือเจ้าหน้าที่ตำรวจมักจะมีภาระกิจเพิ่มขึ้นในด้านการรักษาความสงบในคราวที่มีการเดินขบวนเรียกร้อง สไตรค์ หรือนัดหยุดงาน เป็นต้น ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยความอดทนเป็นพิเศษเพื่อมิให้เกิดการละเมิดต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนผู้ร่วมชุมนุม ด้วยเหตุนี้ภาวะการปฏิบัติงานดังกล่าว จึงอาจจะเป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ตำรวจขาดขวัญในการ

## ปฏิบัติการและมีพฤติกรรมในลักษณะ เบี่ยงเบนไปได้

เมื่อตรวจสอบถึงความรู้สึกที่มีต่อการใช้สิทธิเสรีภาพทางการเมือง พบว่า คำรวจมีความรู้สึกถึงอิทธิพลในเรื่องดังกล่าว ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.94) กล่าวคือ เมื่อถามว่า "ในภาวะที่รัฐบาลให้เสรีภาพแก่ประชาชนอย่างเต็มที่นั้น จะเห็นได้ว่าการจับกุมผู้ฝ่าฝืนกฎหมายของตำรวจมักมีการเดินขบวนร้องเรียนอยู่บ่อย ๆ ซึ่งในที่สุดจะมีคำสั่งผ่อนปรนอยู่เรื่อย ๆ นับเป็นปัญหาหนักอกอย่างยิ่งของตำรวจ" ปรากฏว่า คำรวจมีความเห็นต่อเรื่องดังกล่าว ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.90) เมื่อถามต่อไปว่า "สำหรับสังคมไทยแล้ว ยังไม่ควรเปิดโอกาสให้มีการสไตรค์หรือนัดหยุดงาน เพราะส่วนหนึ่งอาจมีผลทำให้ตำรวจขาดขวัญในการปฏิบัติงาน" ปรากฏว่า คำรวจมีความเห็นต่อเรื่องดังกล่าว ในระดับปานกลาง เช่นกัน (ค่าเฉลี่ย = 2.99) แสดงว่า คำรวจมีความรู้สึกถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านการใช้สิทธิเสรีภาพทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง

### 4. ความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพทางการเมือง

ความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพทางการเมือง เป็นความรู้สึกที่บุคคลเห็นว่าตนเองไม่สามารถที่จะมีอิทธิพลต่อกิจการทางการเมือง การปกครองได้ บุคคลที่มีความรู้สึกดังกล่าว มักจะเป็นผู้ที่เข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับต่ำ<sup>1</sup> ในกรณีของตำรวจก็เช่นเดียวกัน การที่ตำรวจรู้สึกว่าตนเองขาดความสำคัญและอยู่ในฐานะที่ไม่อาจปกป้องการแทรกแซงของนักการเมืองบางคนหรือบางกลุ่มได้ นั้นอาจมีผลทำให้เกิดความท้อถอยหรือเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติงานได้

เมื่อตรวจสอบถึงความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพทางการเมืองของตำรวจพบว่า โดยเฉลี่ยแล้ว คำรวจมีความรู้สึกดังกล่าว ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.25) กล่าวคือ เมื่อถามว่า "ทราบใดที่เรายังไม่สามารถควบคุมการตัดสินใจหรือเปลี่ยนแปลงรัฐบาลได้ ทราบนั้นนักการเมืองก็จะยังเข้ามามีอิทธิพลในวงการตำรวจอยู่ต่อไป" ปรากฏว่าโดย

<sup>1</sup>พรศักดิ์ บ่องแก้ว และสายทิพย์ สุคติพันธ์, การเมืองของเข็ก (กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์ 2526), หน้า 46.

เฉลี่ยแล้ว คำรวจยอมรับในเรื่องดังกล่าว ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.31) เมื่อถามต่อไปว่า "ท่านรู้สึกเสียขวัญในการปฏิบัติงาน ถ้าได้มีการแต่งตั้งทหารเข้ามาเป็นอธิบดีกรมตำรวจได้" ปรากฏว่า โดยเฉลี่ยแล้วคำรวจยอมรับในเรื่องดังกล่าว ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.19) แสดงว่า คำรวจยังมีความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

### 5. ความรู้สึกไม่ไว้วางใจทางการเมือง

ในระบบประชาธิปไตย การเปิดโอกาสให้ฝ่ายการเมืองสามารถควบคุมระบบราชการนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการ ให้เป็นไปอย่างสอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบายของรัฐบาลที่ได้กำหนดไว้ แต่ในสภาพปัจจุบันมักจะพบเห็นอยู่เสมอว่า นักการเมืองบางคนหรือบางกลุ่มมักฉวยโอกาสในเรื่องดังกล่าว เข้าแทรกแซงกิจการภายในของแต่ละส่วนราชการ เช่น กรมตำรวจ เป็นต้น การแทรกแซงดังกล่าว ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่พวกพ้องของตน ในเรื่องของการพิจารณาความดี ความชอบ หรือแต่งตั้งโยกย้ายต่าง ๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นเหตุให้ตำรวจบางส่วนขาดความไว้วางใจทางการเมือง พบว่า นักการเมืองมักจะเป็นตัวบ่อนทำลายระบบราชการ ซึ่งหากตำรวจคนใดสังเกตเห็นถึงสภาพดังกล่าวก็อาจมีผลทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกในทางที่ไม่ดีต่อองค์กร อันมีผลทำให้พฤติกรรมการทำงานเบี่ยงเบนไปได้

เมื่อตรวจสอบถึงความรู้สึกไม่ไว้วางใจทางการเมือง พบว่า คำรวจมีความรู้สึกไม่ไว้วางใจทางการเมือง ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.58) กล่าวคือ เมื่อถามว่า

"ทราบว่าที่นักการเมืองยังคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวอยู่เช่นนี้ การสร้างอิทธิพลในวงการตำรวจหรือวงราชการอื่น ๆ ก็จะต้องมีอยู่โดยทั่วไป" ปรากฏว่า โดยเฉลี่ยแล้ว คำรวจยอมรับในเรื่องดังกล่าว ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.68) เมื่อถามต่อไปว่า "บุคคลในรัฐบาลและนักการเมืองบางคนมักฉวยโอกาสให้การช่วยเหลือในการพิจารณาความดี ความชอบและแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจที่เป็นพรรคพวกของตนเอง" ปรากฏว่าคำรวจยอมรับในเรื่องดังกล่าว ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.53) แสดงว่า คำรวจยังไม่มีความไว้วางใจในตัวนักการเมืองบางคน



ตลอดจนบุคคลในรัฐบาล โดยมองเห็นว่า บุคคลเหล่านี้มักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวและคอยให้ความช่วยเหลือพรรคพวกของคนอยู่ตลอดเวลา

## 6. ความรู้สึกรู้สึกต่อระบบการเมือง

ลักษณะสำคัญของระบบการเมืองแบบประชาธิปไตย ได้แก่ การมีสถาบันทางการเมืองที่เป็นตัวแทนของประชาชน การเปิดโอกาสให้ระบบการเมืองกลุ่มผลประโยชน์ทำหน้าที่เป็นกลไกในการแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ของคนและเปิดโอกาสให้กลุ่มพลังต่าง ๆ สามารถเข้าถึงรัฐบาลและระบบราชการโดยปราศจากการกีดกัน ด้วยเหตุนี้ ระบบราชการซึ่งถือเป็นกลไกในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของรัฐ จึงกลายเป็นเป้าหมายที่กลุ่มพลังต่าง ๆ มุ่งที่จะใช้พลังกดดัน<sup>1</sup> ลักษณะดังกล่าวนี้ว่ามีผลกระทบต่อหน่วยราชการต่าง ๆ อยู่ไม่น้อย เช่น ในส่วนของตำรวจ ซึ่งจะพบว่า การปราบปรามในบางเรื่องอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ บางครั้งก็มีนโยบายให้ปราบ บางครั้งก็ต้องเลิกปราบ อันเนื่องมาจากแรงกดดันจากกลุ่มผลประโยชน์ที่มีอยู่ เป็นต้น จึงเป็นที่สงสัยกันว่า การมีตำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนหรือไม่นั้นอาจจะมีสาเหตุเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีต่อระบบการเมืองก็เป็นได้

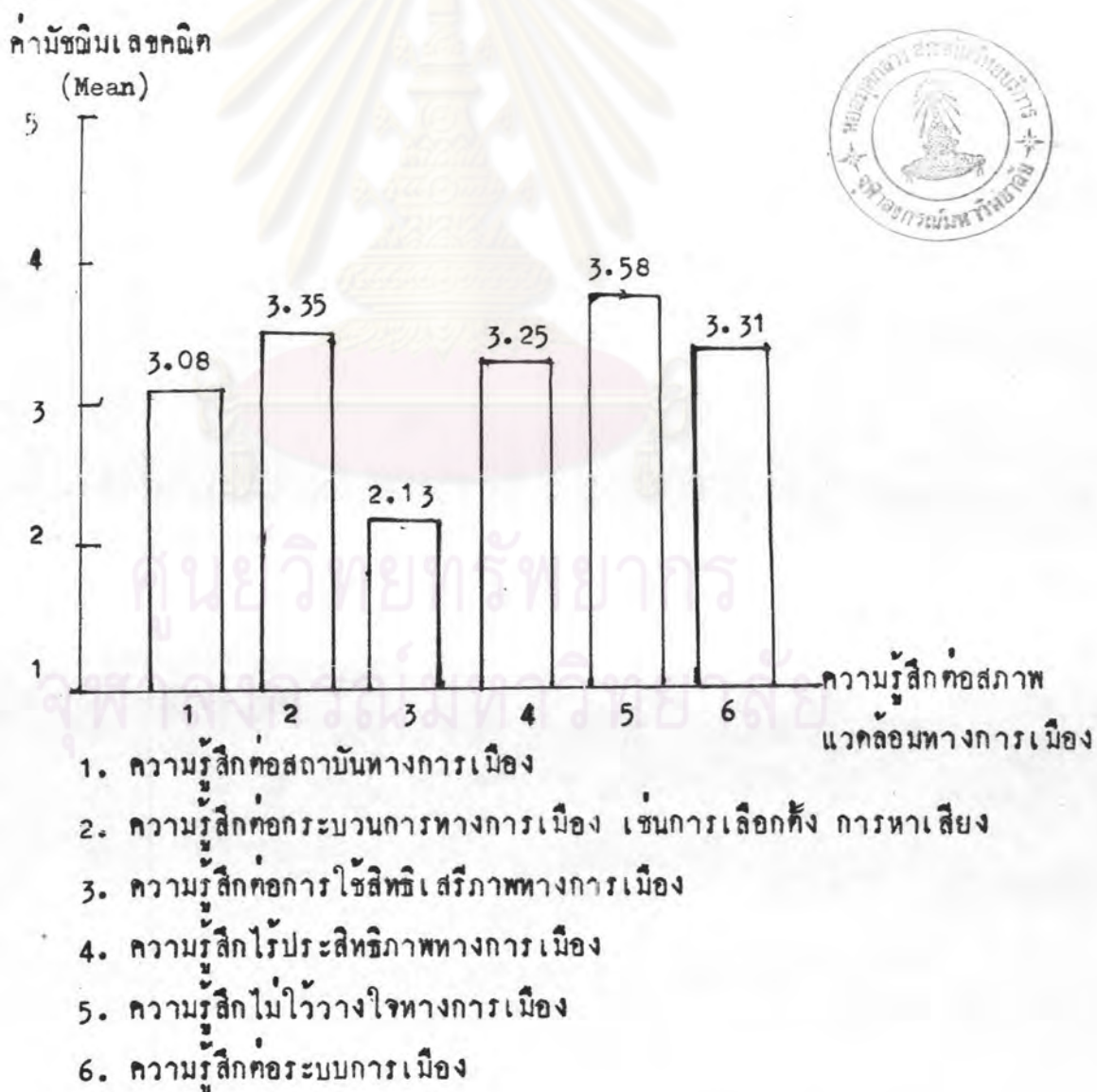
เมื่อตรวจสอบถึงความรู้สึกต่อระบบการเมือง พบว่า ตำรวจมีความไม่พึงพอใจต่อระบบการเมืองที่เป็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.31) กล่าวคือ เมื่อถามว่า "การนัดหยุดงาน การเดินขบวนประท้วงที่เกิดขึ้น ในระบบประชาธิปไตยมีส่วนทำให้ตำรวจจำนวนมากเกิดความเหินห่างและทอดทิ้งในการปฏิบัติงาน" ปรากฏว่า ตำรวจมีความเห็นต่อเรื่องดังกล่าว ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.11) และเมื่อถามต่อไปว่า "ทราบใจที่ระบบการเมืองยังเปิดโอกาสให้นักการเมืองเข้ามามีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจของกรมตำรวจอยู่เช่นนี้ ตำรวจชั้นผู้น้อยก็ไม่อาจได้รับความเป็นธรรมได้เลย" ปรากฏว่า โดยเฉลี่ยแล้วตำรวจเห็นด้วยกับความตึงเครียดดังกล่าว (ค่าเฉลี่ย = 3.50) แสดงว่า ส่วนใหญ่ยอมรับว่าระบบการเมืองที่เป็นอยู่ก่อให้เกิดช่องทางที่นักการเมืองบางคนบางกลุ่มสามารถเข้ามามีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจของกรมตำรวจได้ อย่างไรก็ตามเมื่อ

<sup>1</sup> ชัยอนันต์ สมุทวณิช, การเมืองกับการบริหาร, หน้า 138.

พิจารณาโดยรวมแล้ว อาจกล่าวได้ว่า ตำรวจมีความไม่พึงพอใจต่อระบบการเมือง  
ในระดับปานกลาง

กล่าวโดยสรุป ตำรวจชั้นประทวนมีความรู้สึกพอใจต่อสถาบันทางการเมือง  
กระบวนการทางการเมือง, ระบบการเมืองและมีความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพทางการเมือง  
ในระดับปานกลาง มีความรู้สึกไม่ไว้วางใจทางการเมือง ในระดับต่ำ และมีความไม่พึงพอใจ  
ต่อการใช้สิทธิเสรีภาพของประชาชนที่เป็นอยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจพิจารณาได้จากแผนภูมิ  
ที่นำมาเสนอนี้

แผนภูมิที่ 11 แสดงความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางการเมืองของตำรวจ



ตารางที่ ๑ แสดงระดับของทัศนคติเกี่ยวกับการรัฐสภาการเมืองมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยและ S.D.  
(จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 554 คน)

คำถาม	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่มีความ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ค่าเฉลี่ย
	อย่างยิ่ง	เห็น	เห็น	อย่างยิ่ง	อย่างยิ่ง	S.D.

ก. ความรู้สึกล่อลวงใจทางการเมือง

13. ในปัจจุบันการที่ทหารเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม แม้จะเป็นผลดีในแง่การเพิ่มอัตรากำลังและวัสดุอุปกรณ์ แต่ก็ก่อให้เกิดการก้าวก่ายเข้าซ้อนในกาปฏิบัติงานทาง

ตำรวจ  
14. นโยบายทางการปราบปรามผู้มีอิทธิพลของรัฐขนาดและสมัยก่อให้เกิดภารกิจและระเบียบต่าง ๆ ที่สับสนจนตำรวจชั้นผู้น้อยไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ทัน

3.08  
(1.1084)  
3.12  
(1.172)  
3.06  
(1.066)

7.4 27.8 23.4 28.1 13.2  
5.1 28.9 30.3 26.1 9.6

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่มี ความเห็น	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย และ S.D.
ข. ความรู้สึกต่อกระบวนการทางการเมือง เช่น การเลือกตั้ง, การหาเสียง						3.40 (1.148)
15. การหาเสียงเลือกตั้งของนักการเมืองมัก จะยกเอาข้อบกพร่องของการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจมากล่าวโจมตีเพื่อ หาคะแนนนิยมเสมอ โดยไม่คำนึงถึงความ ยากลำบากในการปฏิบัติงานของตำรวจ	6.2	26.2	18.9	34.6	14.0	3.24 (1.167)
ขึ้นประทวนเลย						
16. การหาเสียงเลือกตั้งนอกจากจะไม่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ แล้ว ยังเป็นการเพิ่มภาระแก่ตำรวจ ขึ้นประทวนในการรักษาความปลอดภัย	3.4	21.3	11.9	43.8	19.5	3.55 (1.129)
อีกด้วย						

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย ไม่มี ความเห็น	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย เล็กน้อย	ค่าเฉลี่ย และ S.D.
ค. ความรู้สึกต่อการใช้สิทธิเสรีภาพทางการเมือง					2.94 (1.153)
17. ในภาวะที่รัฐบาลไทยเสรีภาพแก่ประชาชน อย่างเต็มที่นั้น จะเห็นได้ว่าการจับกุมผู้ ฝ่าฝืนกฎหมายของตำรวจก็มีมีการเกิน ขอบร่องเวียนอยู่บ่อย ๆ ซึ่งในที่สุดจะมี คำสั่งขออนุญาตอยู่เรื่อย ๆ นับเป็นปัญหา หนักอึ้งอย่างยิ่งของตำรวจ	7.5	38.5	20.1	24.2	2.90 (1.144)
18. สำหรับสังคมไทยแล้ว ยังไม่ควรเปิดโอกาส ให้มีการสไตรคหรือนัดหยุดงาน เพราะ ส่วนหนึ่งจะมีผลทำให้ตำรวจขาดขวัญใน การปฏิบัติงาน	7.1	36.3	17.8	28.3	2.99 (1.163)

ตารางที่ 9 (ต่อ)

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย ไม่มี ความเห็น	ไม่เห็นด้วย เล็กน้อย	ไม่เห็นด้วย อย่างมาก	ค่าเฉลี่ย และ S.D.
ง. ความรู้สึกโรประสิทธิภาพทางการเมือง					3.25 (1.2133)
19. ทรายโตที่เรายังไม่สามารถควบคุมการ ตัดสินใจหรือเปลี่ยนแปลงรัฐบาลได้	4.9	27.6	33.5	16.0	3.31 (1.151)
20. ทรายนั่นนักการเมืองก็จะยังเข้ามา อิทธิพลในวงการตำรวจอยู่ต่อไป	9.8	28.8	32.1	17.5	3.19 (1.292)
จ. ความรู้สึกไม่ไว้วางใจทางการเมือง					3.58 (1.130)
21. ทรายโตที่นักการเมืองยังคงถึง ผลประโยชน์ส่วนตัวอยู่เสมอ การ สร้างอิทธิพลในวงการตำรวจหรือ วงการอื่น ๆ ก็ยังมีอยู่ทั่วไป	2.2	17.7	47.7	21.1	3.70 (1.062)

ตารางที่ 9 (ต่อ)

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่มี ความเห็น	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่าเฉลี่ย และ S.D.
22. บุคคลในรัฐบาลและนักการเมืองบางคนมักฉวยโอกาสให้ข้าราชการช่วยเหลือในการพิจารณาความดีความชอบและแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจที่เป็นพรรคพวกของตนเอง	5.1	20.0	16.3	33.9	24.7	3.53 (1.204)
น. ความรู้สึกต่อระบบการเมือง						3.31 (1.278)
23. การนัดหยุดงาน, การเดินขบวนประท้วงที่เกิดขึ้นในระบบบประชาธิปไตยมีส่วนทำให้ตำรวจจำนวนมากเกิดความเห็นแก่เหนื่อยและทอดทิ้งในการปฏิบัติงาน	13.8	24.6	16.4	26.8	18.4	3.11 (1.339)
24. ทรามโหดที่ระบอบการเมืองยังเปิดโอกาสให้นักการเมืองเข้ามาซื้อสิทธิ์เห็นอกเห็นใจของกรมตำรวจอยู่เช่นนี้ ก่อความรู้สึกน้อยใจไม่อาจได้รับความเป็นธรรมได้เลย	5.6	21.6	11.3	39.9	21.6	3.50 (1.206)

อิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางการเมืองที่มีต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจ

เมื่อพิจารณาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการเมืองกับการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจพบว่า สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบน ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง (ค่าแกมมา = 0.55669) กล่าวคือ ผู้ที่รู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมทางการเมืองมีอิทธิพลสูง มักจะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดับปานกลางและสูง (ร้อยละ 68.4 และ 21.5 ตามลำดับ) ผู้ที่รู้สึกว่าการเมืองมีอิทธิพลในระดับปานกลาง มักจะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดับปานกลาง (ร้อยละ 60.4) ส่วนผู้ที่รู้สึกว่า การเมืองมีอิทธิพล ในระดับต่ำมักจะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดับต่ำ (ร้อยละ 54.3)

ตารางที่ 10. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการเมืองกับการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจ

พฤติกรรมเบี่ยงเบน	อิทธิพลทางการเมือง		
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
สูง	21.5	12.7	3.0
ปานกลาง	68.4	60.4	42.6
ต่ำ	10.1	26.9	54.3
รวม	(79) 100	(245) 100	(230) 100

$$\chi^2 = 75.75415$$

$$\text{Significance} = 0.0000$$

$$\text{Gamma} = 0.55669$$



### ปัจจัยทางประการที่มีผลกระทบต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจ

เมื่อนำตัวแปรอื่นเข้าร่วมพิจารณาด้วย ปรากฏว่า ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ อายุราชการ และเขตสถานี ไม่มีผลต่อความเปลี่ยนแปลง ในระดับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการเมืองกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจชั้นประทวนแต่อย่างใด (พิจารณาจากตารางภาคผนวก ก.2, ก.3, ก.4, ก.5, ก.6, ก.7, ก.8 และ ก.9 ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ชัยยศ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น มีผลทำให้ความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไปหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ปัจจัยเหล่านี้ อาจรวมมีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจด้วย ตำรวจพิจารณารายละเอียดของแต่ละส่วนได้ดังนี้

#### 1. ปัจจัยด้านชั้นยศ (ตารางภาคผนวก ก.1)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการเมืองกับการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจตามระดับชั้นยศแล้ว ปรากฏว่า สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตำรวจในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นตำรวจที่มียศพลตำรวจ นายสิบตำรวจ หรือจ่าและนายดาบ (ค่าแกมมา = 0.35009, 0.49490 และ 0.67210 ตามลำดับ) แต่จะสังเกตได้ว่า ในกลุ่มพลตำรวจนั้น ค่าความสัมพันธ์ลดต่ำลงเป็นอันมาก แสดงว่าชั้นยศร่วมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมตำรวจด้วย ผลดังกล่าวนี้บ่งชี้ว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยบางผลงาน เช่น งานเขียนของ .ปีเตอร์ ที่อธิบายว่า การมีตำแหน่งสูงหรือต่ำ มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ว่ามีตำแหน่งสูงขึ้นเท่าไรก็จะมีแนวโน้มที่จะมีความสามารถหรือการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่น้อยลง<sup>1</sup> ในทำนองเดียวกัน ตำรวจที่มีชั้นยศต่ำอาจมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มากกว่าตำรวจที่มีชั้นยศสูง โดยจะสังเกตได้ว่า ผู้ที่มียศพลตำรวจส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน ในระดับปานกลาง และต่ำตามลำดับ

<sup>1</sup> Laurence J. Peter and Raymond Hull, The Peter Principle, (New York: William Morrow and Company, Inc., 1969), pp. 1-10.

## 2. ปัจจัยด้านลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ (ตารางภาคผนวก ค.5)

เมื่อพิจารณาตามหน้าที่แล้ว พบว่าสภาพแวดล้อมทางการเมืองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตำรวจทั้งในกลุ่มตำรวจจราจร ตำรวจสายตรวจ ตำรวจที่ทำหน้าที่ธุรการและตำรวจสายสืบ (ค่าแกมมา = 0.53608, 0.56062, 0.62943 และ 0.37450 ตามลำดับ) สำหรับตำรวจที่เป็นสายสืบนั้น ค่าความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไปค่อนข้างมาก อาจเป็นเพราะหน้าที่ดังกล่าว เป็นงานที่มีความเป็นอิสระสูง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะควบคุมพฤติกรรมของตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว สิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุทำให้ปัจจัยด้านอำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสายสืบนั้น เข้ามาร่วมมีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจด้วย

## 3. ปัจจัยด้านการเลื่อนชั้นเงินเดือน ( ตารางภาคผนวก ค.8)

เมื่อพิจารณาตามลักษณะการได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือน (ปีที่ผ่านมา) แล้ว พบว่าสภาพแวดล้อมทางการเมืองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจในทุกลักษณะการเลื่อนชั้นเงินเดือน กล่าวคือ มีอิทธิพลต่อผู้ได้รับการเลื่อน 2 ชั้น ในระดับปานกลาง (ค่าแกมมา = 0.42563) มีอิทธิพลต่อผู้ได้รับการเลื่อน 1 ชั้น ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าแกมมา = 0.56634) และมีอิทธิพลต่อผู้ที่ไม่ได้รับการเลื่อนชั้นเลยในระดับสูง (ค่าแกมมา = 0.74741) สำหรับในกลุ่มผู้ที่ไม่ได้รับการเลื่อนชั้นเลยนั้น ค่าความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไปมาก แสดงว่า ปัจจัยด้านการเลื่อนชั้นเงินเดือนนี้ร่วมมีผลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนพอสมควร ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัสวิน ลุนอนันต์ จากการวิจัยพบว่า การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือน จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจอันมีผลต่อการปฏิบัติงานด้วย<sup>1</sup>

<sup>1</sup>อัสวิน ลุนอนันต์, "การประเมินผลงานในองค์การธุรกิจเอกชน"

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 10.

โดยสรุป เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว กล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมทางการเมืองมีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจชั้นประทวนพอสมควร โดยจัดอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แม้จะได้มีการนำเอาปัจจัยอื่นที่น่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมพิจารณาคำขอแล้ว ยังคงปรากฏว่า ลักษณะความสัมพันธ์ไม่เปลี่ยนแปลงไปเท่าใดนัก มีเพียงปัจจัยด้านชั้นยศ หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะการเลื่อนชั้นเงินเดือนเท่านั้นที่มีผลให้ค่าความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไปบ้างเล็กน้อย แสดงว่า การที่ตำรวจรู้สึกว่าจะส่งผลกระทบต่อเมืองที่เข้ามามีผลต่อการปฏิบัติงานของตนเองนั้น น่าจะเป็นปัจจัยที่สำคัญส่งผลให้ตำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนหรือไม่เบี่ยงเบน กล่าวคือ ยิ่งตำรวจรู้สึกว่าถึงอิทธิพลทางการเมืองที่เข้ามามีผลต่อการปฏิบัติงานของตนเองมากเท่าไร ก็ยิ่งจะทำให้ผู้นั้นมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนมากขึ้นเท่านั้น ข้อสรุปดังกล่าว จึงนับเป็นการยืนยันสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า สภาพแวดล้อมทางการเมือง เป็นสาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้ตำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการบริหาร

นอกจากปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานบุคคลในหน่วยงานแล้ว ได้มีแนวความคิดว่าปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานของบุคคลนั้นเองก็น่าจะมีอิทธิพลด้วย ดังที่ Glenn O. Stahl ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลจะได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของงานด้วย<sup>1</sup> เนื่องจาก สภาพแวดล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดหรือสูญเสียขวัญหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งนำไปสู่ความแตกต่างในการปฏิบัติงานของเขา แนวความคิดนี้ได้รับการยืนยันจากผลการศึกษาของบริษัท เวสเทิร์น อีเลคทริก (Western Electric) ที่ว่าความรู้สึกของมนุษย์ที่มีต่องานและต่อการปฏิบัติงานของเขาทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการปฏิบัติงาน<sup>2</sup>

ดังนั้นลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานของผู้ปฏิบัติงานหรือที่เรียกว่าสภาพแวดล้อมทางการบริหารนั้น หากก่อให้เกิดการเสียขวัญหรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้วอาจทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนไปได้

การศึกษาดังอิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางการบริหารต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนดังกล่าว อาจพิจารณาจากทัศนคติของตำรวจในการเห็นความสำคัญของปัจจัยทางการบริหารที่มีผลทำให้ตำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน นับแต่สภาพผู้ร่วมงาน, สภาพการบังคับบัญชา ลักษณะความมั่นคงในการทำงานและลักษณะโครงสร้างและระบบทำงาน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่สำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> Glen O. Stahl, Public Personnel Administration (New York : Harper and Row, 1962), p. 386 .

<sup>2</sup> F.J. Roethlisberger and W. J. Dickson, Management and the Worker (Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1963), p. 615.

1. สภาพผู้ร่วมงาน เนื่องจากในการปฏิบัติงานจะได้ผลดีมากขึ้นเพียงใด นั้น ส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ถ้าหากภายในหน่วยงานต่าง ๆ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และไม่มีการขัดแย้งกันย่อมเป็นแรงผลักดันให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ ดังที่ Pfiffner และ Sherwood<sup>1</sup> กล่าวว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน จะเป็นปัจจัยช่วยให้การดำเนินงานของสมาชิกในหน่วยงานบรรลุเป้าหมายดียิ่ง

ในการศึกษาครั้งนี้ จึงได้ตั้งคำถามเพื่อวัดทัศนคติของตำรวจต่อสภาพผู้ร่วมงานของเขาไว้ 2 ข้อ ดังนี้ "การที่เพื่อนร่วมงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีส่วนทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นไปด้วย" และ "ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งในการทำงานร่วมกับผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ซึ่งทำให้การทำงานของท่านเป็นไปด้วยความราบรื่น" ซึ่งพบว่า โดยเฉลี่ยแล้วตำรวจมีความพึงพอใจต่อสภาพผู้ร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.95) แสดงว่ามีทั้งผู้ที่พอใจและไม่พอใจในอัตราใกล้เคียงกัน

2. สภาพการบังคับบัญชา นับว่าความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานอย่างมากดังที่ เกษม สุวรรณกุล กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดมีอิทธิพลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดย่อมมีส่วนครอบคลุมปัจจัยทางสังคมและปัจจัยทางด้านกายภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่ยึดผู้ปฏิบัติงานเป็นศูนย์กลางจะทำให้ขวัญของคนงานต่ำ

เพื่อวัดทัศนคติของตำรวจที่มีต่อสภาพการบังคับบัญชาผู้วิจัยได้ตั้งคำถาม 2 ข้อ ดังนี้ "ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนทำงานดี มีความรับผิดชอบสูง ทำให้ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและดำเนินรอยตาม" และ "การที่ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาความดีความชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน" ซึ่งพบว่า โดยเฉลี่ยแล้วตำรวจที่มีความพึงพอใจในคำถามทั้ง 2 ข้ออยู่ในระดับใกล้เคียงกัน (ค่าเฉลี่ย = 2.74 และ 2.90) เมื่อพิจารณาโดยรวมถึงความพึงพอใจต่อสภาพการบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.82)

<sup>1</sup> Pfiffner and Sherwood, Administration Organization pp. 179-181.

3. ลักษณะความมั่นคงในการทำงาน นับว่ามีความสำคัญต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ดังที่ Anderson ได้กล่าวว่า "ความมั่นคงในหน้าที่การงานของสมาชิกในองค์กร เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะยังผลให้ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นไปทั้งในทางสูงและต่ำได้ ในสภาพความเป็นจริงนั้น แม้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานบ้าง แต่การทำงานในอาชีพนี้เขาคิดว่ามั่นคงและมีหนทางก้าวหน้าต่อไป อาจทำให้เขามีขวัญในการทำงานดีขึ้นได้"

ในส่วน of ลักษณะความมั่นคงในการทำงาน ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามเพื่อวัดทัศนคติของตำรวจไว้ 2 ข้อ ต่อไปนี้ "อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ท่านจึงมีความพึงพอใจที่จะทำงานในอาชีพนี้ต่อไป" พบว่าโดยเฉลี่ยตำรวจมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.94) เช่นเดียวกับคำถามที่ถามว่า "ท่านรู้สึกว่าคุณท่านเองมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ ท่านจึงเกิดความตั้งใจที่จะทำงานต่อไป" (ค่าเฉลี่ย = 2.89) ดังนั้น ทัศนคติของตำรวจโดยเฉลี่ยแล้วที่มีต่อความพึงพอใจในลักษณะความมั่นคงในการทำงานจึงอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.91)

4. ลักษณะโครงสร้างและระบบการทำงาน นับว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก การที่โครงสร้างหรือระบบการทำงานของหน่วยงานไม่เหมาะสม อาจเป็นอุปสรรคขัดขวางการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้หรืออาจก่อให้เกิดการขาดขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย จะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนได้

ในที่นี้ได้ตั้งคำถามเพื่อวัดทัศนคติของตำรวจต่อลักษณะโครงสร้างและระบบการทำงานของหน่วยงานของเขาไว้ 3 ข้อ ดังนี้ "การจัดเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจมกราคมประจำอยู่ยังไม่เหมาะสม ทำให้เกิดความไม่สะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ ท่านจึงเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน" พบว่าโดยเฉลี่ยตำรวจมีทัศนคติดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.44) เมื่อถามว่า "หน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจมีกว้างขวางมาก บางครั้งท่านรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่" พบว่า โดยเฉลี่ยตำรวจมีทัศนคติดังกล่าวในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.54) แสดงว่ามีผู้ไม่เห็นด้วยต่อข้อความดังกล่าวอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อถามว่า "โครงสร้างของกรมตำรวจเป็นลักษณะที่มีสายการบังคับบัญชา

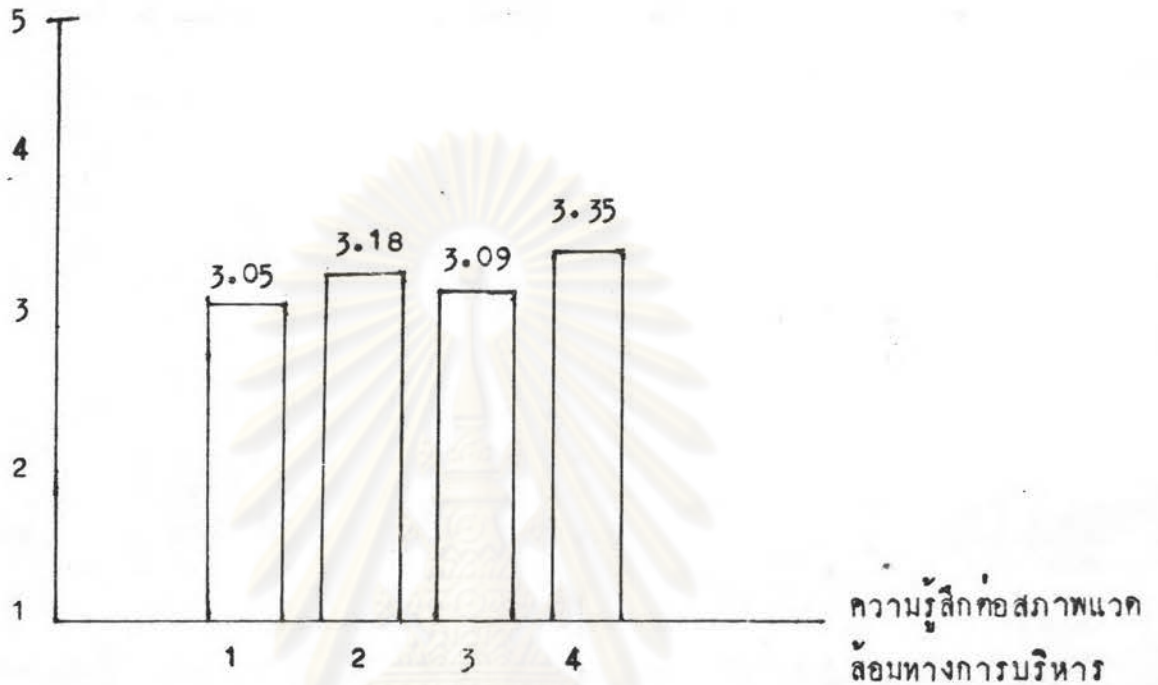
ยาวเกินไป ทำให้การทำงานของท่านล่าช้า และเป็นภาระในการรายงานชี้แจงอย่างมาก ท่านจึงรู้สึกลำบากใจในการทำงาน" พบว่า โดยเฉลี่ยค่ารวมมีทัศนคติ ในลักษณะ เช่นนี้ ในระดับที่สูง (ค่าเฉลี่ย = 3.87) ซึ่งแสดงว่า ค่ารวมโดยเฉลี่ยยังไม่เห็นว่าโครงสร้างที่มีสายการบังคับบัญชาของกรมตำรวจที่เป็นอยู่จะไปมีผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการของเขา แต่เมื่อพิจารณาโดยรวมของทัศนคติของตำรวจที่มีต่อลักษณะโครงสร้าง และระบบการทำงานของกรมตำรวจว่าจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการของเขา พบว่าโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.35)

จึงกล่าวได้ว่าระดับของความรู้สึกของตำรวจที่เกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เห็นว่าจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการของตำรวจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพผู้ร่วมงาน สภาพการบังคับบัญชา ลักษณะความมั่นคงในการทำงาน และลักษณะโครงสร้างและระบบการทำงานของกรมตำรวจ จะพบว่าจะอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ดังที่ปรากฏในแผนภูมิ 12 ตารางที่ 11

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 12 แสดงระดับของการรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางการบริหารของค้ำรวจ

ค่ามัธยฐานเลขคณิต  
(Mean)



1. สภาพผู้ร่วมงาน
2. สภาพการบังคับบัญชา
3. ลักษณะความมั่นคงในการทำงาน
4. ลักษณะโครงสร้างและระบบการทำงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**ตารางที่ 11** แสดงระดับของทัศนคติเกี่ยวกับภาควิชาการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยและ S.D.  
(จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 554 คน)

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่มี ความเห็น	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย และ S.D.
<b>ก. สภาพผู้ร่วมงาน</b>						<b>2.95</b> <b>(1.141)</b>
40. การที่เพื่อนร่วมงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีส่วนทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นไปช่วย	11.5	37.1	16.1	29.6	5.6	2.81 (1.148)
41. ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งในการทำงานร่วมกับผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ซึ่งทำให้การทำงานของท่านเป็นไปด้วยความราบรื่น	8.7	25.2	21.8	35.2	9.1	3.11 (1.143)
<b>ข. สภาพการบังคับบัญชา</b>						<b>2.82</b> <b>(1.247)</b>
42. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง ทำให้ท่านเห็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและดำเนินรายการ	14.8	35.0	20.8	20.2	9.3	2.74 (1.204)

**หมายเหตุ** ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ข้อ 40-45 เป็นค่าเฉลี่ยจากการคำนวณโดยยังไม่กับค่าคะแนน

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คำถาม	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ค่าเฉลี่ย และ S.D.
	อย่างยิ่ง	ไม่ ความเห็น	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	อย่างยิ่ง	
43. การที่ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาความดี ความชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ ยุติธรรมทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	15.3	29.5	18.9	26.0	12.2	2.90	(1.284)
ก. <u>ลักษณะความมั่นคงในการทำงาน</u>						2.91	
44. อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ท่านจึงมีความพอใจที่จะทำงานในอาชีพ นี้ต่อไป	10.5	34.3	17.8	25.5	11.8	2.94	(1.191)
45. ท่านรู้สึกตัวท่านเองมีโอกาสก้าวหน้าใน การปฏิบัติราชการท่านจึงเกิดความตั้งใจ ที่จะทำงานต่อไป	9.8	34.0	19.8	27.6	8.0	2.81	(1.152)

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ มีความเห็น	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย และ S.D.
ง. ลักษณะโครงสร้างและระบบการทำงาน						
46. การจัดเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจที่ท่าน ประจำอยู่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดความไม่ สะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ ท่านจึงเกิดความ เบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน	6.0	19.9	20.3	32.0	21.9	3.35 (1.220) 3.44 (1.201)
47. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจมีกว้าง ขวางมาก บางครั้งท่านรู้สึกเหนื่อยหน่ายใน การปฏิบัติหน้าที่	9.6	16.1	11.0	37.6	25.7	3.54 (1.129)
48. โครงสร้างของกรมตำรวจ เป็นลักษณะที่มีสาย การบังคับบัญชายาวเกินไป ทำให้การทำงานของ ของท่านล่าช้า และเป็นภาระในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงอย่างมาก ท่านจึงรู้สึกจำใจในกา รทำงาน	7.4	11.4	4.9	39.2	37.1	3.11 (1.152)

อิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่มีต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจ

เมื่อพิจารณาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการบริหารกับการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจ พบว่า สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีอิทธิพล พฤติกรรมเบี่ยงเบนพอสมควร คือจัดอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (ค่าแกมมา = 0.28512) ผู้ที่รู้สึกว่าการปฏิบัติงานการบริหารมีอิทธิพลสูง มักจะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดับปานกลาง (ร้อยละ 48.39) ผู้ที่รู้สึกว่าการบริหารมีอิทธิพลในระดับปานกลาง มักจะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดับปานกลาง (ร้อยละ 60.00) ส่วนผู้ที่รู้สึกว่าการบริหารมีอิทธิพลในระดับต่ำ ก็มักจะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดับปานกลางและต่ำตามลำดับ (ร้อยละ 48.58 และ 44.34 ตามลำดับ)



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการบริหารกับการมีพฤติกรรม  
เบี่ยงเบนของตำรวจ

พฤติกรรมเบี่ยงเบน	อิทธิพลทางการบริหาร		
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
สูง	25.8	8.7	7.1
ปานกลาง	48.4	60.3	48.6
ต่ำ	25.8	31.0	44.3
รวม	(62) 100	(227) 100	(215) 100

$$\chi^2 = 30.59126$$

$$\text{Sig} = 0.0000$$

$$\text{Gamma} = 0.28512$$

ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจ

แม้ว่าลักษณะของความสัมพันธ์จะจัดอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำถึงกลาง แต่ก็ยังคงมีความสัมพันธ์กันอยู่ ทำให้จำเป็นต้องทดสอบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการบริหารกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนที่มีอยู่ข้างนั้นมาจากสาเหตุอื่นร่วมด้วยหรือไม่ ซึ่งเมื่อนำปัจจัยที่คาดว่าจะเป็นสาเหตุร่วมดังกล่าวมาพิจารณาด้วยแล้ว พบว่า ปัจจัยด้านสถานศึกษาและระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญ (ตารางภาคผนวก ง.9 และ ง.3) สำหรับปัจจัยด้านอายุ, สถานภาพการสมรส, ยศ, หน้าที่ความรับผิดชอบ รายได้ อายุราชการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ปีที่ผ่านมา) นั้นพบว่า มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งจะได้พิจารณาโดยละเอียดต่อไป

ปัจจัยด้านระดับอายุ (ตารางภาคผนวก ง.2)

พบว่า สภาพแวดล้อมทางการบริหาร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจ เฉพาะในกลุ่มผู้มีอายุต่ำ (ไม่เกิน 30 ปี) และอายุปานกลาง (31-40 ปี) กล่าวคือ

มีอิทธิพลต่อผู้มีอายุต่ำ ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (ค่าแกมมา = 0.324) มีอิทธิพลต่อผู้มีอายุปานกลางในระดับปานกลาง (ค่าแกมมา = 0.424) ส่วนผู้มีอายุมาก (40 ปีขึ้นไป) นั้น สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีอิทธิพลในทางตรงข้าม (ค่าแกมมา = 0.424)

จากการค้นพบดังกล่าว แสดงว่า ผู้ที่มีระดับอายุสูง มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนสูงกว่าระดับอายุต่ำและปานกลางอย่างมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้ที่มีอายุสูงมักมีลักษณะอนุรักษนิยม ทำให้เป็นไปได้ว่าจะมองไม่เห็นถึงอิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางการบริหาร คือแม้ว่าลักษณะการบริหารที่เป็นอยู่จะเบี่ยงเบนไปจากที่ควรจะเป็นอย่างไรก็ตาม บุคคลเหล่านั้นจะไม่ตระหนักถึงความเบี่ยงเบนดังกล่าว คือ ยังคงเห็นว่าเป็นสิ่งถูกต้องและปฏิบัติตามเป็นผลให้มีพฤติกรรมออกมาในลักษณะเบี่ยงเบนได้

#### ปัจจัยสถานภาพการสมรส (ตารางภาคผนวก ง.4)

พบว่า สภาพแวดล้อมทางการบริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจ เฉพาะในกลุ่มผู้มีสถานภาพเป็นโสดเท่านั้น โดยจัดอยู่ระดับปานกลาง (ค่าแกมมา = 0.41914) แต่ในกลุ่มผู้ที่แต่งงานแล้วและอยู่ด้วยกัน สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีอิทธิพลน้อยมาก (ค่าแกมมา = 0.15356) สำหรับในกลุ่มผู้ที่แต่งงานแล้วแยกกันอยู่นั้น เนื่องจากจำนวนตัวอย่างมีน้อยเกินไป จึงไม่สามารถที่จะนำมาพิจารณาเปรียบเทียบด้วยวิธีทางสถิติ

นั้นแสดงว่าตัวแปรทางสถานภาพการสมรส โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้ที่แต่งงานอยู่ด้วยกันนั้น มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลทางการบริหารกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนอยู่ในระดับสูงมาจนเป็นผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 นั้น เกือบไม่มีเลย ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องมาจากการที่ภรรยาเข้ามามีบทบาทในหน้าที่การงานของสามี และชักนำหรือโน้มน้าวให้สามีประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนางอุษา ชัชวาลย์ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของนายอำเภอ<sup>1</sup>

<sup>1</sup>อุษา ชัชวาลย์, "ปัจจัยที่มีอิทธิพลสนับสนุนให้นายอำเภอได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 19.

### ปัจจัยด้านชั้นยศ (ตารางภาคผนวก ง.1)

พบว่า สภาพแวดล้อมทางการบริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจเฉพาะในกลุ่มผู้ที่มีชั้นยศพลตำรวจฯ และนายสิบตำรวจ (ส.ท.ค.-ส.ท.อ.) กล่าวคือ มีอิทธิพลต่อตำรวจในระดับปานกลาง (ค่าแกมมา = 0.41168) ที่มีอิทธิพลต่อนายสิบตำรวจในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (ค่าแกมมา = 0.36885) แต่ในกลุ่มที่มีชั้นยศจ่าหรือนายคายตำรวจนั้น สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีอิทธิพลน้อยมาก (ค่าแกมมา = 0.14286) ในลักษณะที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง อิทธิพลทางการบริหารกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่เกือบไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ลักษณะเช่นนี้ แสดงว่าผู้ที่มีชั้นยศในระดับสูงจะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนสูง เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีชั้นยศต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับข้อสังเกตของ ปีเตอร์ (Laurence J. Peter) นักวิชาการของสหรัฐอเมริกา ที่ว่าในการบริหารงานทั่ว ๆ ไป คนในองค์กรใด ๆ ก็ตาม ซึ่งมีความสามารถอยู่ในระยะต้น ๆ นั้นในระยะหลังเมื่อมีตำแหน่งสูงขึ้น ความสามารถจะลดน้อยถอยลง<sup>1</sup>

### ปัจจัยด้านลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ (ตารางภาคผนวก ง.5)

พบว่า สภาพแวดล้อมทางการบริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตำรวจเฉพาะในกลุ่มผู้มีหน้าที่จราจร และสายตรวจ กล่าวคือ มีอิทธิพลต่อตำรวจจราจรในระดับปานกลาง (ค่าแกมมา = 0.39627) อิทธิพลต่อตำรวจสายตรวจในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ส่วนในกลุ่มผู้มีหน้าที่ค้ำสารการและสายสืบนั้น สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีอิทธิพลน้อยมาก (ค่าแกมมา = 0.07979 และ 0.14870 ตามลำดับ)

ลักษณะเช่นนี้ แสดงว่าตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบทางค้ำสารการและสายสืบนั้นน่าจะเป็นปัจจัยในการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบน ที่เป็นเช่นนั้น อาจจะเนื่องมาจากหน้าที่ค้ำสารการนั้นมีลักษณะการทำงานที่จำเจ อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเบื่อหน่าย สำหรับงานค้ำสายสืบนั้นเป็นงานที่มีความเป็นอิสระสูงจึงอาจทำให้เจ้าหน้าที่

<sup>1</sup> Laurence J. Peter and Raymond Hull, The Peter Principle, (New York: William Morrow and Company, Inc., 1969), pp 1-10.

ผู้ปฏิบัติงานค่านนี้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนได้ง่าย

### ปัจจัยค่านรายได้ (ตารางภาคผนวก ง.6)

พบว่า สภาพแวดล้อมทางการบริหารมีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจเฉพาะในกลุ่มผู้มีรายได้น้อย (ไม่เกิน 3,000 บาท) เท่านั้น โดยจัดว่ามีอิทธิพลในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (ค่าแกมมา = 0.38365) ส่วนในผู้มีรายได้ปานกลาง (3,001-4,000 บาท) และรายได้สูง (4,000 บาทขึ้นไป) นั้น สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีอิทธิพลน้อยมาก (ค่าแกมมา = 0.07742 และ 0.10195 ตามลำดับ)

การที่สภาพแวดล้อมทางการบริหารมีอิทธิพลต่อผู้มีรายได้น้อยในระดับต่ำ อาจเป็นเพราะการมีรายได้น้อยทำให้ตำรวจผู้นั้นมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้มีรายได้ไม่เพียงพอ ดังนั้น จึงมักจะไม่ได้เห็นถึงผลกระทบจากปัญหาค่านการบริหารแต่อย่างใด

### ปัจจัยค่านอายุราชการ (ตารางภาคผนวก ง.7)

พบว่า สภาพแวดล้อมทางการบริหาร มีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจเฉพาะในกลุ่มผู้มีอายุราชการไม่ถึง 10 ปีเท่านั้น โดยจัดว่ามีอิทธิพลระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (ค่าแกมมา = 0.35699) ส่วนในกลุ่มที่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไปนั้น สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีอิทธิพลน้อยมาก (ค่าแกมมา = 0.19904)

ลักษณะเช่นนี้ แสดงว่าปัจจัยค่านอายุราชการที่อยู่ในระดับสูง (10 ปีขึ้นไป) น่าจะร่วมมือกับอิทธิพลต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนดังกล่าวเช่นเดียวกับปัจจัยค่านชั้นยศ คังข้อสั่งเกตของ ปีเตอร์ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว

### ปัจจัยค่านการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ปีที่ผ่านมา) (ตารางภาคผนวก ง.8)

พบว่า สภาพแวดล้อมทางการบริหาร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจเฉพาะในกลุ่มผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น 1 ขั้น ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (ค่าแกมมา = 0.31207) และมีอิทธิพลต่อผู้ที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นในระดับปานกลาง (ค่าแกมมา = 0.41810) ส่วนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น 2 ขั้นนั้น สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีอิทธิพลน้อยมาก (ค่าแกมมา = 0.04272)



ลักษณะเช่นนี้ แสดงว่าการได้เลื่อนชั้นเงินเดือน 2 ชั้นน่าจะเป็นปัจจัยร่วมในความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลทางการบริหารและพฤติกรรมเบี่ยงเบน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้ได้ 2 ชั้นนั้นอยู่ในสภาวะที่มีขวัญและกำลังใจดี จึงมีความพึงพอใจต่อสภาพการบริหารที่เป็นอยู่ ไม่เห็นว่าสภาพการบริหารดังกล่าวจะมีผลทำให้ค่ารวมมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนแต่อย่างใด

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว กล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมทางการบริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนน้อยมาก ทั้งนี้เพราะเมื่อนำปัจจัยที่คาดว่าจะร่วมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนมาเป็นตัวแปรควบคุม ปรากฏว่าตัวแปรดังกล่าวมีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการบริหารกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนเปลี่ยนแปลงไปถึง 7 ตัวแปร มีเพียง 2 ตัวแปร คือ เขตสถานีและระดับการศึกษาเท่านั้น ที่ไม่มีผลทำให้ความสัมพันธ์ดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไป จากผลดังกล่าวจึงไม่อาจยืนยันสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า สภาพแวดล้อมทางการบริหาร เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ค่ารวมมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนได้อย่างแน่ชัด ทั้งนี้ เพราะปรากฏว่ามีปัจจัยอื่นมากมาย (เกือบทั้งหมด) ที่ร่วมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของค่ารวมดังกล่าวด้วย

#### เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนกับสภาพแวดล้อมทางนิเวศน์วิทยา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางนิเวศน์วิทยาที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจนครบาลสามกลางข้างต้น เมื่อเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหาร กับพฤติกรรมเบี่ยงเบนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยมีตัวแปรควบคุมคือ อายุ อายุราชการ สถานภาพการสมรส ชั้นยศ หน้าที่ความรับผิดชอบ รายได้รวม การเลื่อนชั้นเงินเดือน การศึกษาและเขตสถานี ปรากฏผลตามลำดับค่าความสัมพันธ์ (Gamma) ดังต่อไปนี้

1. สภาพแวดล้อมทางการเมือง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสูงที่สุด กล่าวคือ มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด (ค่าแกมมา) และเมื่อนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมารวมพิจารณาดู ปรากฏว่า มีเพียงปัจจัยด้าน ชั้นยศ หน้าที่

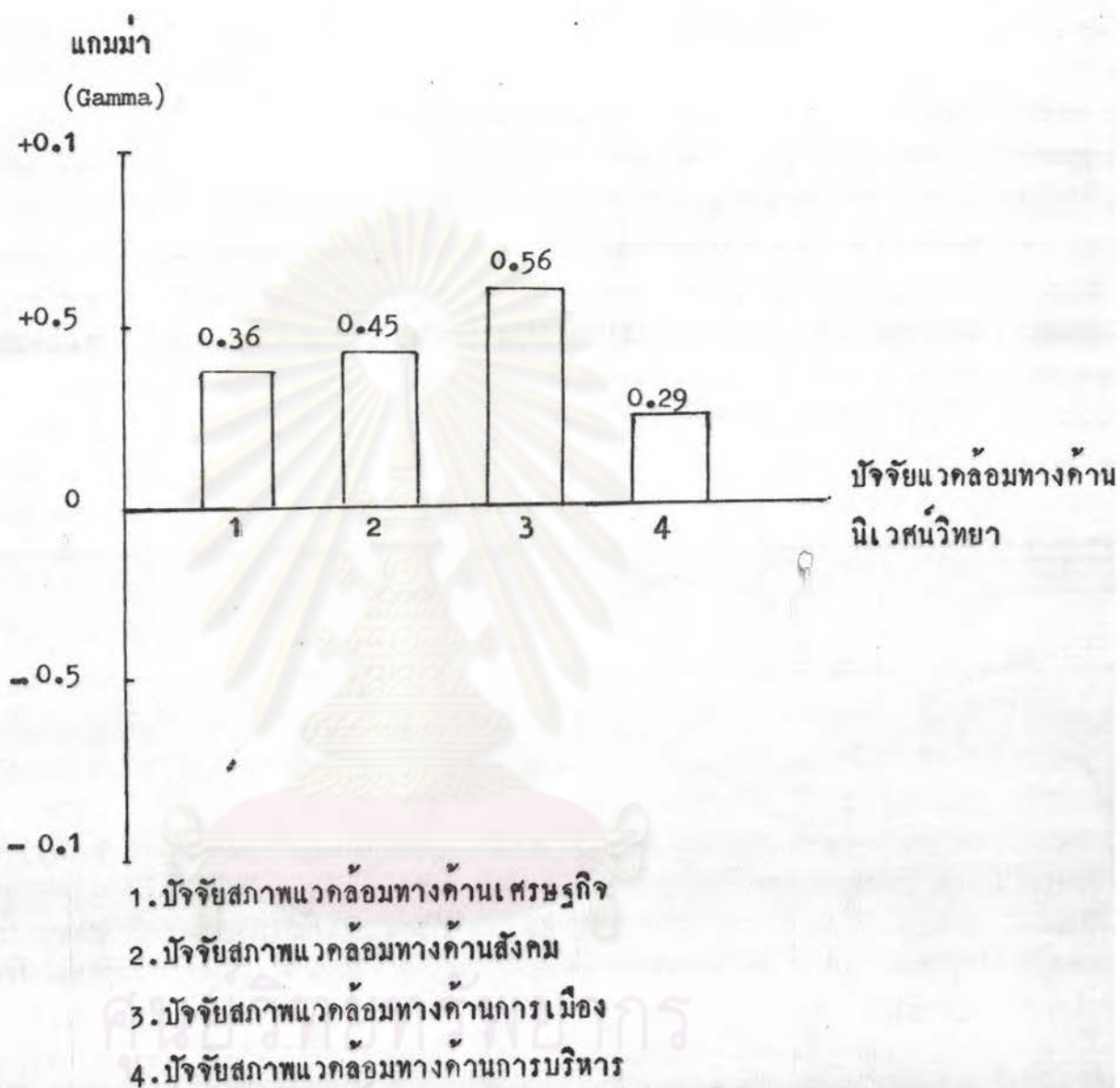
ความรับผิดชอบและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเท่านั้นที่มีผลทำให้ลักษณะความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไป จึงนับได้ว่า สภาพแวดล้อมทางการเมืองเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจชั้นประทวนในระดับรองลงมา กล่าวคือ มีค่าความสัมพันธ์สูงพอสมควร (ค่าแกมมา) และเมื่อนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมารวมพิจารณาด้วย ปรากฏว่ามีเพียงปัจจัยด้านรายได้และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเท่านั้นที่มีผลทำให้ลักษณะความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไป สภาพแวดล้อมทางสังคมจึงนับเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน

3. สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจชั้นประทวน กล่าวคือมีค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง (ค่าแกมมา) และเมื่อนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมพิจารณาด้วย ปรากฏว่ามีเพียง 4 ปัจจัยที่มีผลทำให้ลักษณะความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไป คือ ชัยยศ หน้าทีความรับผิดชอบ รายได้ และเขตสถานี สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ จึงนับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เป็นสาเหตุให้ตำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน

4. สภาพแวดล้อมทางการบริหาร กล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมทางการบริหารมีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของตำรวจชั้นประทวนน้อยมาก กล่าวคือ มีค่าความสัมพันธ์ต่ำ (ค่าแกมมา) และเมื่อนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมพิจารณาในฐานะเป็นตัวแปรควบคุม ปรากฏว่ามีถึง 7 ปัจจัยที่มีผลทำให้ลักษณะความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไป คือ อายุ สถานภาพการสมรส ยศ หน้าทีความรับผิดชอบ รายได้ อายุราชการและการเลื่อนขึ้นเงินเดือน สภาพแวดล้อมทางการบริหารจึงมิใช่สาเหตุสำคัญที่ทำให้ตำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน สำหรับระดับการมีอิทธิพลของแต่ละปัจจัยนี้สามารถพิจารณาได้จากแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 13 แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนกับสภาพแวดล้อมทางนิเวศน์วิทยา จำแนกตามปัจจัยแวดล้อม



ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงนับว่าเป็นการสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Riggs และ Mckanzie ที่เคยวิจัยพบว่า ปัจจัยทางนิเวศน์วิทยาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระบบบริหารและในขณะเดียวกันก็เป็นการสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชวลิต สมานมิตร ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางนิเวศน์วิทยาของอำเภอหนองแค พบว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการมีความเป็นอิสระนอกเหนือการควบคุมและตรวจสอบจากประชาชน เพราะถือว่าเป็นเรื่องของหลวง เป็นเหตุให้ข้าราชการทำงานเฉื่อยชานำไปสู่การทุจริต

สรุปผลการวิเคราะห์พฤติกรรมเบี่ยงเบนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจนครบาล กล่าวได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน ในระดับค่อนข้างต่ำในอัตราร้อยละ 9.93 พฤติกรรมเบี่ยงเบนจะแสดงออกในทางด้านขาด ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและแสวงหาความก้าวหน้านอกเหนือระบบคุณธรรมมุ่งยึดถือตัว มุคคมากกว่ากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น

ปัจจัยทางนิเวศน์วิทยาค่านิยมเมือง เศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมเบี่ยงเบน แต่ปัจจัยทางค่านิยมหรือค่านิยมคือความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมเบี่ยงเบนในระดับต่ำมากแทบจะ ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย กล่าวได้ว่าอิทธิพลของ ของนิเวศน์วิทยา เรื่องการใช้สิทธิเสรีภาพของประชาชน ค่านิยมในวัฒนธรรมไทย และ ภาวะทางค่านิยมรายได้และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเบี่ยงเบน

กล่าวโดยสรุปการที่ข้าราชการตำรวจได้รับผลกระทบทางนิเวศน์วิทยาเป็นสาเหตุ ให้มีแสดงออกในทางเบี่ยงเบนในด้านความตั้งใจในการทำงานและแสวงหาความก้าวหน้านอก เหนือระบบคุณธรรม โดยใช้อำนาจหน้าที่ ( authority ) และอิทธิพล ( influence ) ในลักษณะอำนาจแฝง ( power ) กับผู้บังคับบัญชาและประชาชน<sup>1</sup> ยึดถือตัวมุคคมากกว่า กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหากได้รับการกวัดจูงจากผู้บังคับบัญชาจะใช้อำนาจอ้างอิง ( referent power ) จากบุคคลที่ตนยึดถือมาอ้างอิงเพื่อลดระดับการกวัดจูง พฤติกรรมการ มีอำนาจแฝงดังกล่าวนี้เนื่องมาจากความคุ้นเคยในตัวบุคคลและท้องถิ่นใน เขตรับผิดชอบเพราะ อยู่มานาน ปัจจัยทางนิเวศน์วิทยาเปิดโอกาสให้มีพฤติกรรมดังกล่าวนี้

การที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนดังกล่าวข้างต้นย่อมเป็น สาเหตุให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวง และสร้างปัญหาในการบริหารงานตำรวจประชาชนย่อม ได้รับผลกระทบจากพฤติกรรมดังกล่าวนี้

<sup>1</sup> อำนาจแฝง ( influen ) หมายถึง "ความสามารถมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรม ของคนอื่น หรือความสามารถในการป้องกันมิให้ผู้อื่นมาอิทธิพลเหนือตน" โปรคกูรายละเอียดย ใน ปรินซ์ญา เวสารัชช และ อรุณ วัชรธรรม, "อำนาจและอิทธิพลในองค์กร", วารสาร พัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์ 19/4( ตุลาคม 2522) : 517 - 535 .