

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพ ระดับพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

5.2.1 รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย(Descriptive Research)

5.2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ปีงบประมาณ 2537 จำนวน 2,253 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากประชากรและทำการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน

5.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดบุคลิกภาพ Gordon Personal Profile สร้างโดย เลียนวาร์ด วี.กอร์ดอน (Leonard V.Gordon) แปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทย โดย ปราโมทย์ (2522)และครันยา(2528) ซึ่งวรวัฒน์(2537)ได้หาความเที่ยง(Reliability) โดยนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ด้วยการทดสอบซ้ำ(Test-Retest)ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .8357 ส่วนที่ 3 เป็นแบบสำรวจ

พฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก จำนวน 2 ตอน คือ 1) แบบสำรวจพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกในสถานการณ์ชีวิตทั่วไป ซึ่ง ละเอียต ชูประยูร และคณะ ได้พัฒนามาจาก ดิ แอส์เซอรัทชัน อินเวนทอรี (The Assertion Inventory) ของแกรมบริลและริชชี (Gambrell & Richey, 1975) พร้อมทั้งหาความตรงในการแปลและค่าความเที่ยง 2) แบบสำรวจพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกในสถานการณ์ชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้เรียบเรียงเนื้อหา และตัดแปลงโครงสร้างแบบสำรวจมาจาก พັນ (2536) โดยยึดหลักของแบบสำรวจจาก แอส์เซอรัทชัน ควิสชันแนร์ "Assertion Questionnaire" (Lewinsohn et.al., 1978: cited in Olsen, Redican, and Baffie, 1986) แอส์เซอรัททีฟ แอส์เซสส์เมนต์ "Assertive Assessment" (Clark & Shea, 1979) และ ดิ แอส์เซอรัทชัน อินเวนทอรี "The Assertion Inventory" ของแกรมบริลและริชชี (Gambrell & Richey, 1975) พร้อมทั้งหาความตรงตามภาวะสัมพันธ์ฐาน (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา และตำรวจรวม 3 ท่าน แล้วนำแบบสำรวจที่ได้รับการปรับปรุงไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่มีในกลุ่มตัวอย่างจริง จากนั้นนำแบบสำรวจมาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบบสำรวจพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกในสถานการณ์ชีวิตทั่วไป มีค่าความเที่ยงตอนที่ 1 เท่ากับ .8059 ตอนที่ 2 เท่ากับ .6103 และแบบสำรวจพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกในสถานการณ์การทำงาน มีค่าความเที่ยงตอนที่ 1 เท่ากับ .7951 ตอนที่ 2 เท่ากับ .7136

5.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บตั้งแต่วันที่ 5-10 สิงหาคม 2537 รวมระยะเวลา 5 วัน

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแจงความถี่ (f) ร้อยละ (%)

5.3.2 วิเคราะห์เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพ และระดับพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.3 วิเคราะห์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้าน กับพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกในสถานการณ์ชีวิตทั่วไปและสถานการณ์ชีวิตการทำงานโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.4 ผลการวิจัย

5.4.1 ระดับบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านการเข้าสังคมและด้านความมีอำนาจอิทธิพล

5.4.2 ระดับความเป็นไปได้ของพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับต่ำ แต่มีระดับความไม่สบายใจในการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับสูง และมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการแสดงออกทั้งในสถานการณ์ชีวิตทั่วไปและสถานการณ์ชีวิตการทำงาน

5.4.3 ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น

5.5 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ได้เน้นความสำคัญของบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมมนุษย์ว่าเกิดจากกระบวนการของจิตไร้สำนึก (Unconscious Mind) เป็นการเก็บกด (Represses) สิ่งที่ไม่ต้องการ ไม่พึงปรารถนาโดยอาศัยพลังคุ้มครองตนเอง (Ego-Instincts) เช่น สัญชาตญาณความหิว ความกระหาย การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ฯลฯ ซึ่งอาจจะแสดงออก

มาในรูปของความก้าวร้าว (Agression) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชาระดับผู้บริหารขององค์กรตำรวจ ควรตระหนักถึงวิธีการลดและยับยั้งพฤติกรรม การเก็บกด (Represses) สิ่งที่ไม่ต้องการ และเพิ่มหรือส่งเสริมความต้องการ (Need) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน อันเป็นแรงจูงใจ (Motivation) ที่จะกระตุ้นให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสม ซึ่งมาสโลว์ (Maslow) ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ประการเรียงจากต่ำสุดไปสูงสุด คือ

- ด้านความต้องการทางร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ
- ด้านความปลอดภัย รวมถึงการเป็นอิสระจากความกังวลใจและการบีบคั้นจิตใจ
- ด้านความรักและการเป็นเจ้าของ
- ด้านความภาคภูมิใจ เป็นที่ยอมรับและยกย่อง
- ด้านความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง การประเมินผลที่แน่นอนเกี่ยวกับตนเอง

มาสโลว์ เสนอแนะว่า หากความต้องการในระดับต่ำยังไม่ได้รับการตอบสนองก็ยากที่จะตอบสนองความต้องการในระดับสูงได้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ควรมีการพิจารณาเพิ่มอัตราเงินเดือนแก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้มากขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ ซึ่งปัจจุบันอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างต่ำ
2. ควรมีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพิ่มมากขึ้น เช่น ทุนการศึกษาของบุตร , สิทธิในการรักษาพยาบาลฟรีโดยมีต้องสำรองจ่ายเงินส่วนตัวไปก่อนแล้วนำใบเสร็จมาเบิกจ่ายเงินภายหลังอันจะเป็นการช่วยลดภาระและความวิตกกังวล
3. ควรมีการจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้เพียงพอ เช่น อาวุธ ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน
4. ควรมีการสร้างความอยากหรืออยากเห็น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การเปลี่ยนแปลงสถานแวดล้อม การสับเปลี่ยนสายการปฏิบัติงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้ค้นพบลักษณะงานที่ตนเองพึงพอใจ อันจะส่งผลในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

5. ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ ในเรื่องการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยเฉพาะท่าทางในการแสดงออก จัดให้วิทยากรมาบรรยายและแสดงท่าทางประกอบ ตลอดจนยกตัวอย่างในด้านลักษณะการประสานสายตา การแสดงท่าทางประกอบคำพูด การแสดงออกทางสีหน้าและน้ำเสียง โอกาสในการพูด การฟัง การคิด ตลอดจนลักษณะทางกายต่าง ๆ

6. ควรมีการนำวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ เพื่อให้ทันต่อสภาพเหตุการณ์ในปัจจุบัน ตลอดจนมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

7. ในสถาบันการศึกษาของตำรวจ ควรมีการบรรจุหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของตำรวจคือมีสุขภาพดี อดทนทั้งกายและใจ เชื่อมั่นในตนเอง ใช้ความคิดก่อนตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มีดุลยพินิจ ใจกว้าง มีไหวพริบ มีมนุษยสัมพันธ์ ซื่อสัตย์ สุจริตและมีศีลธรรมอันดี

8. ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อฝึกอบรมและบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ ควรมีการทดสอบทางจิตวิทยาเพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพและพฤติกรรมในการแสดงออก ตลอดจนตัวแปรต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม เช่น การอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดา อายุของผู้สมัครเข้าคัดเลือก เป็นต้น นอกเหนือจากการทดสอบทางวิชาการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพตรงตามลักษณะงานของตำรวจ