

รายงานการวิจัย

เรื่อง

การสร้างและการศึกษาแบบประเมินบุคลิกภาพโลดโผนของตำรวจภูธร

*บุญชู ชลัษเฐียร

*รัตนา ศรีทรัพย์

*เรวดี อินทสระ

บทนำ

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่ยิ่งใหญ่และสำคัญของชาติ การที่จะพัฒนาประเทศจะต้องพัฒนามนุษย์ให้ดีเป็นพื้นฐานเสียก่อน ซึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม (กันยา สุวรรณแสง 2533 : 11) การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการมีคุณภาพของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นมองในแง่ความสุขในการมีชีวิตครอบครัว ชีวิตในสังคม และในการทำงาน (นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. 2536 : 33) ตำรวจเป็นอาชีพหนึ่งที่มีหน้าที่ตรวจตราและรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกประเทศ รักษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดในทางอาญา บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน และดูแลรักษาผลประโยชน์ของ สาธารณะ (กรมตำรวจ. 2527 : 112) จากภารกิจดังกล่าวทำให้บทบาทหน้าที่ของตำรวจจะต้องพบกับสถานการณ์หลาย ๆ อย่างที่ต้องเสี่ยงและตัดสินใจด้วยความรอบคอบและรวดเร็ว จึงจะสามารถปฏิบัติภารกิจนั้น ๆ สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Homant and Other. 1993) ซึ่งพฤติกรรมความกล้าเสี่ยง ความกล้าในการทดลองความสามารถของตน การชอบสั่งสมประสบการณ์ใหม่ ๆ มีความพยายามไม่ย่อท้อ ทุ่มเทผูกพันกับงานหรือสิ่งที่สนใจ ยึดในสิ่งที่ตนเห็นว่าถูกต้องและเปลี่ยนแปลงได้ง่ายเมื่อเจอปัญหาหรือสถานการณ์ใหม่ ชอบความหลากหลายจึงเป็นส่วนประกอบของบุคลิกภาพโลดโผนที่มาจากการศึกษาวิจัยของซัคเคอแมน (Zuckerman. 1971,1979,1985) มอริส (Morris. 1979) ฟาร์เลย์ (Farley. 1986) และดาลตัน (จรัญ สุวัทธิ. 2534 ; อ้างอิงมาจาก Dalton. 1988) และบุคลิกภาพโลดโผนนี้เป็นบุคลิกภาพพื้นฐานที่ตำรวจทุกนายควรมี เพื่อจะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของกรมตำรวจ (กรมตำรวจ. 2527 :112) โดยเฉพาะตำรวจภูธรซึ่งเป็นข้าราชการที่จะต้องเป็นที่พึ่งของประชาชนในถิ่นทุรกันดาร ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและสร้างแบบประเมินบุคลิกภาพโลดโผนของตำรวจภูธรเพื่อเป็นแนวทางในการคัดเลือกและจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับสายงานที่ปฏิบัติ

* นิสิตปริญญาเอกสาขาการทดสอบและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

บุคลิกภาพโลดโผน (Thrill-Seeking Personality)

ความโลดโผนเป็นลักษณะบุคลิกภาพอย่างหนึ่ง ซึ่งไอแซก (Eysenck, 1970) กล่าวว่า แหล่งสำคัญที่ทำให้เกิดก็คือ การพบปะกันระหว่างบุคคลในสังคมพวกแสดงตัวจะเป็นผู้มีบุคลิกภาพโลดโผน ซึ่งจะสัมพันธ์กับประสบการณ์ทางอารมณ์และบุคคลที่มีลักษณะของบุคลิกภาพโลดโผนนี้จะชอบทำอะไรอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความกล้าหาญ กล้าเสี่ยง ชอบสิ่งสมประสบการณ์ ไม่ยับยั้งพฤติกรรมและไม่ชอบความซ้ำซาก (Zuckerman, 1971, 1979, 1985) ซึ่งมอริส (Morris, 1979) ได้ทำการศึกษาและพบว่า บุคลิกภาพโลดโผนสัมพันธ์กับพฤติกรรมการไม่ยับยั้ง ความไม่มีระเบียบ การมีแรงกระตุ้นภายในตัวทำให้เกิดความคิด กล้าทำ กล้าทดลอง และการมีอำนาจเหนือผู้อื่น และฟาร์เลย์ (Farley, 1986) ได้พบว่า ผู้มีบุคลิกภาพโลดโผนส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 16-24 ปี และผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพโลดโผนประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออก คือ ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบเสี่ยง กล้าทดลองความสามารถ ชอบของใหม่ ชอบประสบการณ์ใหม่ ชอบความซับซ้อน มีความยืดหยุ่นผ่อนปรน และไม่ชอบระเบียบแบบแผน ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้วิจัยจึงสรุปคุณลักษณะของผู้มีบุคลิกภาพโลดโผนไว้ 4 ด้านคือ

1. ความกล้าเสี่ยง หมายถึง การแสดงลักษณะนิสัยของบุคคลที่ชอบการผจญภัย มีความกล้าหาญ กล้าเผชิญ กล้าตัดสินใจ พร้อมทั้งจะกระทำในสิ่งที่ตนเองเห็นว่าถูกต้อง พอใจที่จะทดลองขีดความสามารถของตนโดยไม่กลัวว่าจะพลาดพลั้งหรือประสบความล้มเหลว
2. การสิ่งสมประสบการณ์ใหม่ หมายถึง ความปรารถนาในการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ที่ไมคุ้นเคย มีความพยายาม อดสาเห ไม่ย่อท้อ ทุ่มเทผูกพันกับงานหรือสิ่งที่สนใจ
3. ยึดตนเองเป็นหลัก หมายถึง การแสดงออกตามความคิดของตนโดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น ใจเร็ว ตัดสินใจได้ ขาดการยั้งคิด ชอบสถานการณ์ที่มีระเบียบแบบแผนและกฎเกณฑ์น้อย
4. เปลี่ยนแปลงง่าย หมายถึง การแสดงลักษณะนิสัยของบุคคลที่ชอบความหลากหลายไม่คงที่ เบื่อหน่าย และเปลี่ยนแปลงความสนใจได้ง่าย

การพัฒนาแบบประเมินบุคลิกภาพโลดโผน

แบบประเมินบุคลิกภาพโลดโผนนี้ได้สร้างและพัฒนาตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบประเมินบุคลิกภาพโลดโผน คือ เพื่อใช้ประเมินบุคลิกภาพ โลดโผนของตำรวจภูธร
2. ศึกษา นิยาม ทฤษฎี และเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพโลดโผน โดยศึกษาจาก ชัคเคอแมน (Zuckerman, 1971, 1979, 1985) มอริส (Morris, 1979) ฟาร์เลย์ (Farley, 1986) และดาลตัน (จรัญ สุวดี, 2534; อ้างอิงมาจาก Dalton, 1988)

3. เขียนนิยามบุคลิกภาพโลดโผนโดยให้ความหมายบุคลิกภาพโลดโผนว่าหมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความกล้าเสี่ยง ชอบการสัมผัสประสบการณ์ใหม่ยืดตนเองเป็นหลัก และเปลี่ยนแปลงง่าย (Zuckerman. 1958 และ Farley. 1986)

4. เขียนข้อคำถามตามนิยามของบุคลิกภาพโลดโผนทั้ง 4 ด้าน ซึ่งเป็นข้อความที่เป็นเหตุการณ์ที่ประสบในชีวิตประจำวันทั่วไป ทั้งข้อความทางบวกและทางลบ แล้วนำไปสร้างเป็นแบบประเมินบุคลิกภาพโลดโผน แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับคือ

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| ถ้าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุดให้ | 4 คะแนน |
| ถ้าข้อความนั้นเป็นจริงมากให้ | 3 คะแนน |
| ถ้าข้อความนั้นเป็นจริงให้ | 2 คะแนน |
| ถ้าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยให้ | 1 คะแนน และ |
| ถ้าข้อความนั้นไม่จริงเลยให้ | 0 คะแนน |

5. นำข้อความทั้งหมดไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นโดยตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องของข้อความกับนิยามของบุคลิกภาพความโลดโผน และความเป็นปรนัยของข้อคำถาม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญนี้ประกอบด้วย นักวัดผลการศึกษา จำนวน 1 ท่าน และข้าราชการตำรวจ จำนวน 2 ท่าน ได้ข้อความที่มีความเที่ยงตรงเชิงพินิจ จำนวน 249 ข้อ

6. นำข้อความจำนวน 249 ข้อ ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดสตูล จำนวน 100 นาย เพื่อค้นหาข้อบกพร่องของคำชี้แจง ความเป็นปรนัยของข้อคำถาม และคำนวณค่าอำนาจจำแนกรายข้อของข้อความ โดยใช้การทดสอบ t-test ที่เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่ได้คะแนนรวมสูงกับกลุ่มที่ได้คะแนนรวมต่ำ (แบ่งกลุ่มละ 25%) แล้วคัดเลือกข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนก (t-test) มากกว่า 1.75 ซึ่งถือว่าเป็นข้อความที่สามารถจำแนกบุคคลได้ (Edwards. 1975 : 153) ไว้จำนวน 50 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 5.50 ถึง 10.59

7. นำข้อความจำนวน 50 ข้อ ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดสตูลจำนวน 200 นาย เพื่อนำผลการตอบมาหาคุณภาพของข้อความ โดยการตรวจสอบคุณภาพของข้อความตามทฤษฎีการตอบข้อสอบ (Item Response Theory) และได้ตรวจสอบความเป็นเอกพันธ์ของเนื้อหา (Unidimensionality) ว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของทฤษฎีการตอบข้อสอบ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-PC พบว่าข้อความทั้ง 50 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่า 0.3 ในองค์ประกอบที่ 1 โดยมีค่าไอเกน (Eigenvalue) = 18.239 คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ของความแปรปรวน = 36.5 ส่วนองค์ประกอบที่ 2 และองค์ประกอบที่ 3 มีค่าไอเกน = 3.163 และ 2.096 ตามลำดับ ดังนั้นจึง เลือกข้อความที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในองค์ประกอบที่ 1 สูงสุด ได้ 35 ข้อความ ซึ่งประกอบ ด้วยข้อความเกี่ยวกับบุคลิกภาพโลดโผนทั้ง 4 ด้าน ดังแสดงในตาราง 1 (ภาคผนวก)

8. นำผลการตอบจากข้อ 7 ไปตรวจสอบคุณภาพรายข้อของข้อความโดยพิจารณาความเหมาะสมในการตอบของผู้ตอบแต่ละคนกับโมเดล (Person Fit) และความเหมาะสมของข้อคำถามแต่ละข้อกับโมเดล (Item Fit) เพื่อคัดเลือกผู้สอบที่ตอบได้เหมาะสมกับโมเดล และเลือกข้อคำถามที่ผลการตอบเหมาะสมกับโมเดลโดยการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความเหมาะสมกับโมเดลอยู่ระหว่าง -2.326 ถึง 2.326 (Wright and Stone, 1979 : 71-77) พบว่าข้อคำถามทั้ง 35 ข้อ มีความเหมาะสมกับโมเดลทั้งหมด และเมื่อคำนวณค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-test) ของแต่ละข้อคำถามแล้วพบว่าข้อคำถามทั้ง 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 3.737-7.442 ซึ่งเป็นค่าอำนาจจำแนกที่สูงทั้งหมด ($t > 1.75$)

9. นำข้อคำถามที่คัดเลือกไว้ 35 ข้อ จัดชุดเป็นแบบประเมินบุคลิกภาพโอดโพนโดยปรับสเกลการตอบเป็น 4 สเกล คือ ให้ 3 คะแนน ถ้าตอบว่าเกิดพฤติกรรมตามข้อคำถามนั้นทุกครั้ง ให้ 2 คะแนน ถ้าเกิดพฤติกรรมนั้นเกือบทุกครั้ง ให้ 1 คะแนน ถ้าเกิดพฤติกรรมขึ้นนาน ๆ ครั้ง และให้ 0 คะแนน ถ้าไม่เคยเกิดพฤติกรรมนั้นเลย นำข้อคำถามทั้ง 35 ข้อ ไปทดลองกับข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดสตูล จำนวน 500 นาย โดยแบ่งแบบประเมินบุคลิกภาพโอดโพนออกเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นสถานภาพส่วนบุคคล และตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามที่เป็นพฤติกรรมที่กำหนดให้ จำนวน 35 ข้อ นำผลการตอบมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-test) โดยใช้เทคนิคการแบ่งกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ 25 % ได้ค่า t-test มีค่าอยู่ระหว่าง 2.899 ถึง 6.346 ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ และตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามแต่ละข้อกับโมเดล (Item Fit) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป R-Scale ของสำนักทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการพบว่า ข้อคำถามมีความเหมาะสมกับโมเดลการตอบข้อสอบทุกข้อ โดยมีค่า Item Fit อยู่ระหว่าง -1.593 ถึง 0.5963 มีค่าความเชื่อมั่นซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรแอลฟา (α -Coefficient) = 0.9656 และมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนน รายข้อ กับคะแนนรวมทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.410 ถึง 0.822

วิธีดำเนินการ

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดสตูลโดยวิธีการเลือกจังหวัดแบบเจาะจง (Purposive Random) และใช้วิธีการสุ่มข้าราชการตำรวจอย่างง่าย (Simple Random Samplig) ในครั้งที่ 1 เพื่อทดลองเครื่องมือ จำนวน 100 นาย ครั้งที่ 2 เพื่อปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือจำนวน 200 นาย และครั้งที่ 3 เพื่อปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ และศึกษาบุคลิกภาพโอดโพนของตำรวจภูธร จำนวน 500 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ใช้แบบประเมินบุคลิกภาพแบบซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต ที่คณะผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนไว้ 4 ระดับคือ 3,2,1,0 คะแนน และข้อความที่ใช้เป็นข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันทั้ง 35 ข้อ โดยเป็นข้อความทางบวก (Positive statements) ทั้งหมด และได้ผ่านการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ เพื่อคัดเลือกข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-test) สูง ๆ และดูความเหมาะสมของข้อความแต่ละข้อกับโมเดล (Item Fit) รวมทั้งความเหมาะสมในการตอบของผู้ตอบแต่ละคนกับโมเดล (Person Fit) สำหรับความเชื่อมั่นของแบบประเมินซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) = 0.9656 และหาความเที่ยงตรงตามสภาพโดยใช้กลุ่มรู้ชุด (Known-Group Technique) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินโดยผู้ร่วมงาน = 0.926

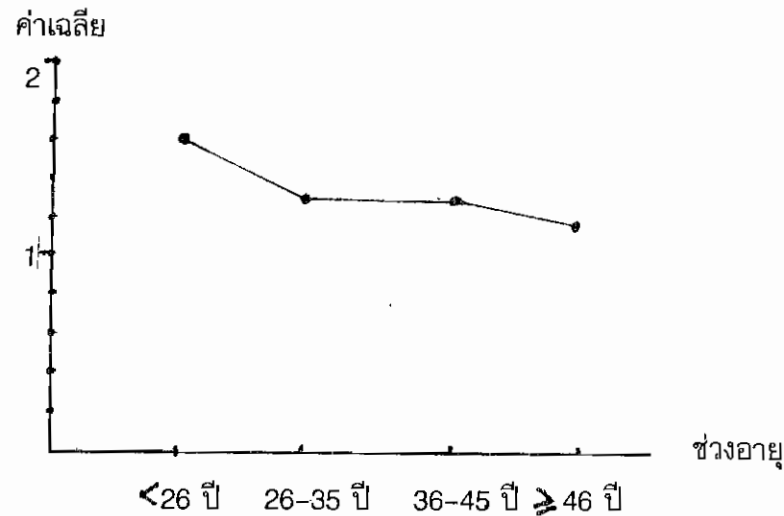
การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินบุคลิกภาพไลดโผน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบประเมิน และตอนที่ 2 เป็นข้อความที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน จำนวน 35 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

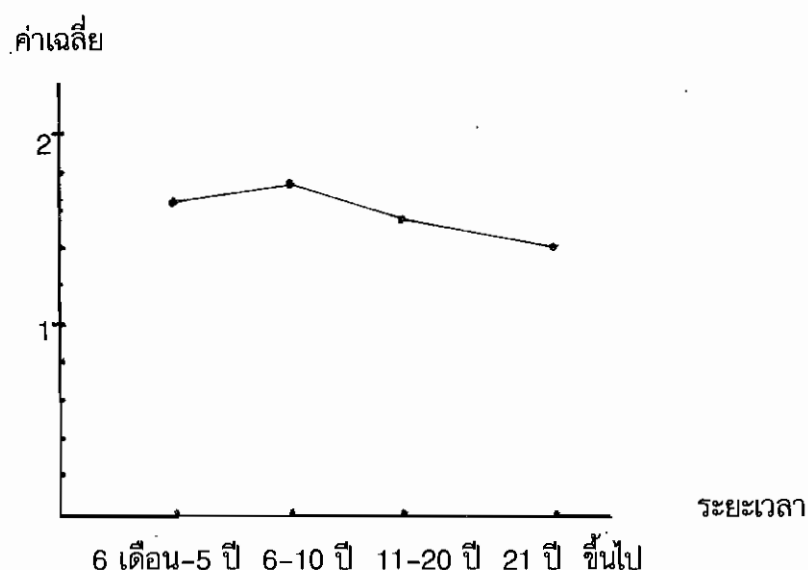
ในการศึกษานี้ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

1. อายุ คณะผู้วิจัยได้แบ่งอายุของข้าราชการตำรวจทั้ง 500 นาย ออกเป็น 4 ช่วง คือ ช่วงอายุต่ำกว่า 26 ปี มีจำนวน 96 นาย ช่วงอายุ 26-36 ปี มีจำนวน 238 นาย ช่วงอายุ 36-45 ปี มีจำนวน 138 นาย และช่วงอายุ 46 ปี ขึ้นไปมีจำนวน 28 นาย ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกไลดโผนโดยใช้ ANOVA พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีช่วงอายุต่างกันมีบุคลิกภาพไลดโผนต่างกัน ($F=6.544; P<.0003$) โดยที่ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพไลดโผนสูงสุด ($X = 1.8119$) และแตกต่างจากกลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุ ระหว่าง 26-35 ปี อายุระหว่าง 36-45 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพไลดโผนลดลงตามลำดับ (1.5779, 1.5702 และ 1.3429) และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังภาพ 1



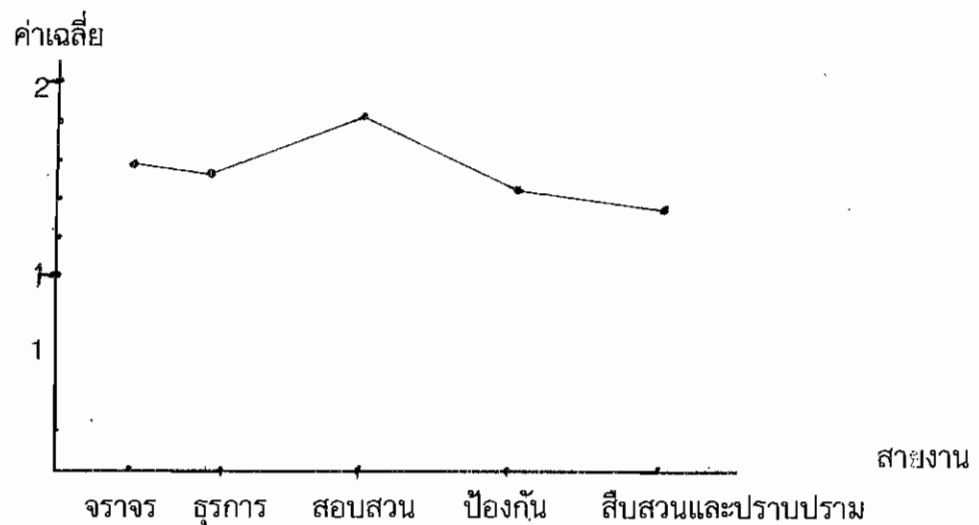
ภาพ 1 กราฟแสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนของข้าราชการตำรวจจำแนกตามช่วงอายุ

2. ระยะเวลาปฏิบัติราชการ คณะผู้วิจัยได้แบ่งระยะเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจทั้ง 500 นาย ออกเป็น 4 ช่วง คือ ช่วงระยะเวลา 6 เดือน -5 ปี มีจำนวน 166 นาย ช่วงระยะเวลา 6-10 ปี มีจำนวน 140 นาย ช่วงระยะเวลา 11-20 ปี มีจำนวน 146 นาย และระยะเวลา 21 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 48 นาย ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผน โดยใช้ ANOVA พบว่า ข้าราชการตำรวจตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนต่างกัน ($F=6.017, P<.0005$) โดยที่ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนสูงที่สุด ($\bar{X}=1.7106$) และแตกต่างจากข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 11-20 ปี ($\bar{X}=1.5112$) และระยะเวลาปฏิบัติราชการ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=1.3810$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 6 เดือน -5 ปี มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนสูงรองลงมา ($\bar{X}=1.6709$) และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนแตกต่างจากข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 2-10 ปี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่จะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนแตกต่างจากข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังภาพ 2



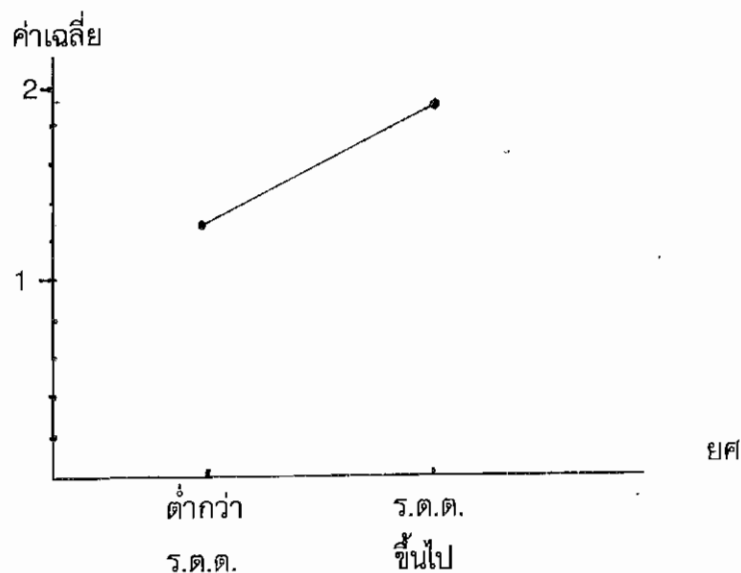
ภาพ 2 ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ

3. สายงานที่ปฏิบัติ คณะผู้วิจัยได้แบ่งสายงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจทั้ง 500 นาย ออกเป็น 5 สายงาน คือ สายงานจราจร สายงานธุรการ สายงานสอบสวน สายงานป้องกันและปราบปราม และสายงานสืบสวน สายงานละ 100 นาย ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนโดยใช้ ANOVA พบว่า ข้าราชการตำรวจที่สังกัดสายงานต่างกัน มีบุคลิกภาพโลดโผนต่างกัน ($F=4.7594; P<.001$) โดยที่ข้าราชการตำรวจที่สังกัดสายงานสอบสวนมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนสูงที่สุด ($\bar{X}=1.8194$) และแตกต่างจากข้าราชการตำรวจที่สังกัดสายงานจราจร ($\bar{X}=1.6069$) สายงานธุรการ ($\bar{X}=1.574$) สายงานป้องกันและปราบปราม ($\bar{X}=1.5389$) และสายงานสืบสวน ($\bar{X}=1.4983$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสายงานอื่นๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติดังภาพ 3



ภาพ 3 ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามสาขางานที่ปฏิบัติ

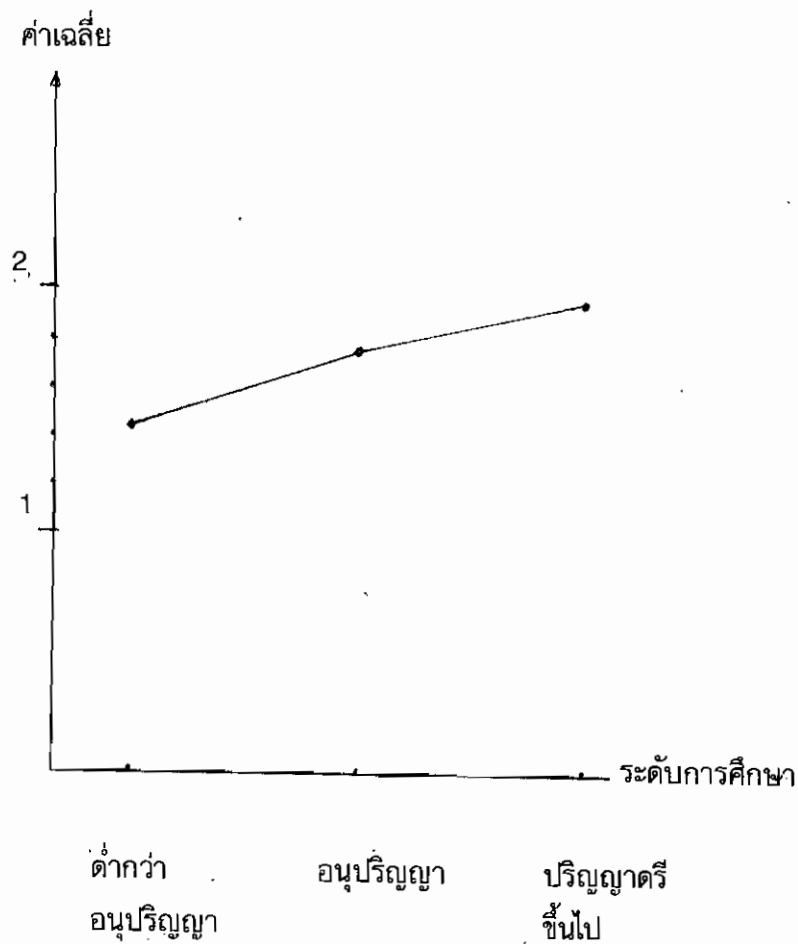
4. ยศ คณะผู้วิจัยได้แบ่งยศของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจทั้ง 500 นาย ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ยศพลตำรวจ ถึงชั้นประทวน (ยศต่ำกว่า ร.ต.ต.) มีจำนวน 392 นาย และยศสัญญาบัตร (ยศ ร.ต.ต. ขึ้นไป) มีจำนวน 108 นาย ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผน โดยใช้ t-test พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มียศต่างกันมีบุคลิกภาพโลดโผน ($\bar{X}=1.9323$) สูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่มียศ พลตำรวจถึง ชั้นประทวน ($\bar{X}=1.5181$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t=7.06$) ดังภาพ 4



ภาพ 4 ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามยศ

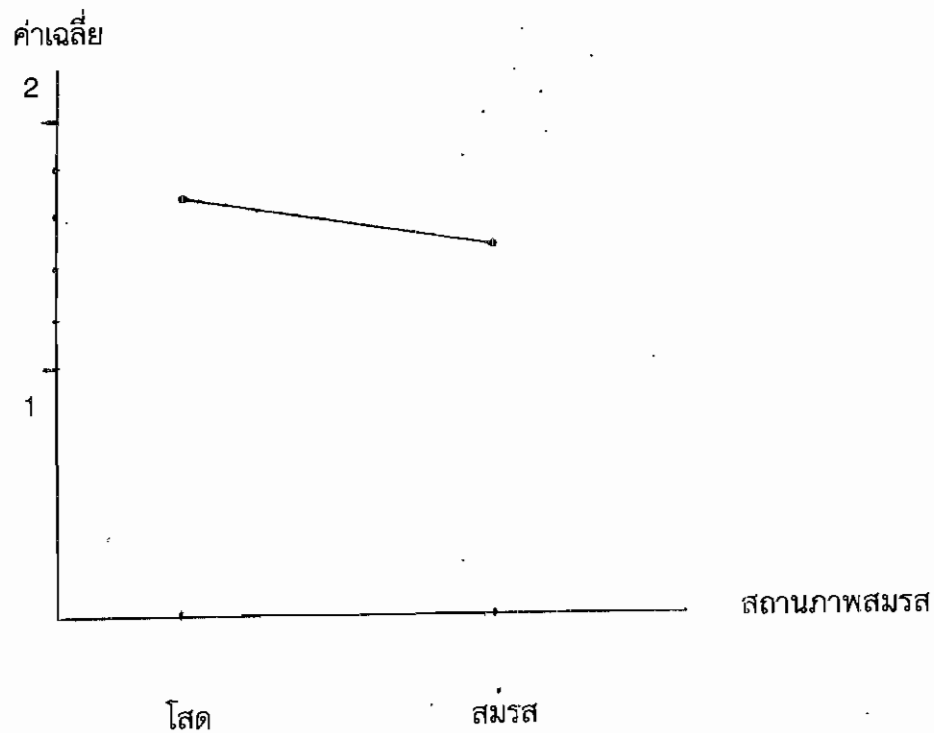
5. ระดับการศึกษา คณะผู้วิจัยได้แบ่งระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจทั้ง 500 นาย ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าอนุปริญญา มีจำนวน 383 นาย ระดับอนุปริญญา มีจำนวน 60 นาย และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีจำนวน 102 นาย ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผน โดยใช้ ANOVA พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนต่างกัน ($F = 43.2266; P < .0000$) โดยที่ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผน ($\bar{X} = 1.9742$) สูงสุด รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา ($\bar{X} = 1.7848$) และระดับต่ำกว่าอนุปริญญา ($\bar{X} = 1.4654$) และในแต่ละคู่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังภาพ

5



ภาพ 5 ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษา

6. สถานภาพสมรส คณะผู้วิจัยได้แบ่งสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจทั้ง 500 นาย ออกเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มโสด มีจำนวน 214 นาย และกลุ่มสมรส มีจำนวน 286 นาย ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพไลต์ไผนใช้ t-test พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพไลต์ไผนต่างกัน โดยที่ข้าราชการตำรวจกลุ่มโสด มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพไลต์ไผน ($X=1.6812$) สูงกว่าข้าราชการตำรวจกลุ่มสมรส ($X=1.5527$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t=2.43$) ดังภาพ 6



ภาพ 6 ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพไลต์ไผนของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามสถานภาพสมรส

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนสูงที่สุด และแตกต่างจากช่วงอายุอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฟาร์เลย์ (Farley, 1986) ที่พบว่า บุคลิกภาพโลดโผนมีมากในกลุ่มอายุ 16-24 ปี ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าเป็นช่วงวัยรุ่นตอนปลาย และจะพบว่าเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนจะลดลงตามลำดับ อาจเนื่องมาจากมีวุฒิภาวะ (Mature) ทางอารมณ์ ทำให้มีความยังคิดเพิ่มขึ้น ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติราชการนั้น พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนสูงที่สุด และแตกต่างจากกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 6 เดือน -5 ปี มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป แต่ไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 6-10 ปี นั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการในระยะ 6 เดือน ถึง 5 ปี เป็นช่วงปรับตัวและเรียนรู้งาน จึงทำให้ลดความโลดโผนลงไปบ้าง ส่วนกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนลดลง อาจเนื่องมาจากอายุที่มากขึ้น รวมทั้งภารกิจและความรับผิดชอบในครอบครัว เข้ามามีส่วนทำให้บุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงไปได้ สำหรับข้าราชการตำรวจสายงานสอบสวนที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนสูงที่สุดนั้น เป็นเพราะสายงานนี้เป็นสายงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการค้นหาความจริง ความถูกต้องจากพยานหลักฐาน และพยานบุคคลซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความกล้าหาญในการเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ และต้องมีความมั่นใจในความรู้ทางกฎหมายส่วนสายงานอื่น ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนต่างกัน อาจเป็นเพราะแต่ละสายงานมีบุคลิกภาพโลดโผนแตกต่างกันด้วย สำหรับยศและระดับการศึกษานั้นพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มียศและระดับการศึกษาสูง มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนสูงด้วยทั้งนี้เนื่องจากมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถที่ได้จากการศึกษาการฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน นั่นเอง ส่วนสถานภาพสมรส พบว่าข้าราชการตำรวจที่โสดมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพโลดโผนสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่สมรส เนื่องจากข้าราชการตำรวจที่สมรสแล้ว มีความผูกพันใจชีวิตครอบครัว เกิดความรู้สึกห่วงใย จึงมีความยับยั้งชั่งใจ และมีความคิดรอบคอบในการตัดสินใจที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและสร้างแบบประเมินบุคลิกภาพโสดโผนของตำรวจภูธรครั้งนี้ คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะพอสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับอาชีพตำรวจ ซึ่งผลที่ได้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาแบ่งสายงานการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โดยต้องพิจารณาถึงอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ควบคู่ไปด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้แบบประเมินบุคลิกภาพโสดโผนที่สร้างขึ้นนี้อาจจะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอาชีพอื่นได้ เช่น ทหาร วิศวกร เป็นต้น

2. ผู้ที่สนใจสามารถนำแบบประเมินบุคลิกภาพโสดโผนนี้ไปใช้ควบคู่กับแบบประเมินบุคลิกภาพโสดโผนอื่น ๆ หรือเทคนิควิธีการประเมินบุคลิกภาพอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต ฯลฯ ได้ เพื่อเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงในการประเมินบุคลิกภาพโสดโผน

3. การสร้างและศึกษาแบบประเมินบุคลิกภาพโสดโผนครั้งนี้ มีข้อจำกัดในเรื่องระยะเวลาที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ อาจทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างและศึกษามีขนาดไม่มากนัก แม้ว่าจะได้เครื่องมือที่มีคุณภาพก็ตาม แต่ถ้าผู้ที่จะนำไปใช้ต่อไป ได้มีการทดลองและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมืออีกครั้งโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ได้แบบประเมินที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น