

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม
ของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดมุกดาหาร

ปริญญาโท
ของ
นั้จึกรณั้ วรเชษฐปัญญา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
สิงหาคม 2559

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม
ของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดมุกดาหาร

ปริญญาโท
ของ
นั้จ้กรณั วรเชษฐปัญญา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

สิงหาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม
ของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดมุกดาหาร

ปริญญาโท
ของ
นั้จึกรณั้ วรเชษฐบั้ญชา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
สิงหาคม 2559

นัฐกรณ์ วรเชษฐบัญชา. (2559). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดมุกดาหาร*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปรินูญานิพนธ์: อาจารย์ ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิต และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะชีวสังคมต่าง ๆ และ 2) เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิต และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคมที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมทั้งด้านรวมและด้านย่อย และตัวแปรที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคมต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 291 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน จำแนกตามสถานี เก็บข้อมูลด้วยแบบวัดประเภทมาตรประเมินค่า 6 ระดับ จำนวน 7 แบบวัด มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่าง .61 - .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบเป็นขั้น

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง พบว่า 1) ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบในกลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง 2) ไม่พบข้าราชการตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติและการรับรู้บรรยากาศองค์กรการ เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และ 3) ข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพและการรับรู้บรรยากาศองค์กรการ เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบในกลุ่มรวมและกลุ่มภูมิลำเนาเมือง

ส่วนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ได้ร้อยละ 70.7 และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น พบว่า ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบมีสติ การรับรู้บรรยากาศองค์กรการ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการปฏิบัติตามหลักศาสนา ตามลำดับ

PSYCHO-SOCIAL FACTORS INVOLVED IN WORKING BEHAVIOR
WITH ETHICS STANDARD OF THE POLICE OFFICERS
IN MOOKDAHARN PROVINCE

AN ABSTRACT
BY
NATTAKORN VORCHERTBANCA

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

August 2016

Nattakorn Vorchertbanca. (2016). *Psycho – Social Factors Involved in Working Behavior with Ethics Standard of The Police Officers in Mookdaharn Province.*

Master thesis, M.S. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok:

Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee:

Dr. Saran Pimthong.

This research aimed to study the interaction between the psychological and social variables involved in working behavior of police with ethical standards, which has with various biosocial aspects, as well as to study the power of the prediction of psychological variables and social variables that work together in order to predict working behavior with ethical standards as a whole, individual aspects and important variables used to predict working behavior with ethical standards of police as a whole and on an individual level, and aspects with biosocial aspects. The samples in this study were two hundred and ninety one police officers in the Mookdaharn province, selected by stratified sampling which was classified by officers. The data collection used a six level rating scale and the reliability of alpha coefficients was .61 - .93. The data were analyzed by Two-way ANOVA and Enter and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The analysis of the two – way ANOVA : the police had positive attitudes towards working behavior with ethical standards and the perception of normal working behavior with ethical standards found in a group, namely the elderly group, the group of people who had been working for a long periods as commissioned officers and city residence group. The idea that the police had personality and the organization climate of this is working behavior with ethical standards was not found. The police had career relations and the organization climate working behavior with ethical standards were seen in the whole group and city residence group.

The result from Enter Multiple regression analysis found that overall for all of the six independent factors predicted Theirs working behavior with ethical standards at 70.7%. The results from Stepwise Multiple regression analysis found that the important variable to predict working behavior with ethical standards at was at the level of Significant at .05, specifically positive attitudes towards working behavior with ethical standards, conscious personality, the organizational climate, the perception of norms and religious practice respectively.

ปริญญาโท

เรื่อง

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดมุกดาหาร

ของ

นัฐกรณ์ วรเชษฐปัญญา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.2559

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษา

(อาจารย์ ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง)

.....ประธาน

(พันตำรวจโท ดร.พรชัย กิตติชฎานันธร)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นริศรา ฟิ่งโพธิ์สม)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาโทสำเร็จได้ด้วยดีด้วยความตั้งใจและความกรุณาของที่ปรึกษา คืออาจารย์ ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง ที่ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำตั้งแต่เริ่มต้นพัฒนาเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้วิทยานิพนธ์จนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณกรรมการสอบเปล่าเปล่าปริญญาโท พ.ศ.ดร.พรชัย กิตติชญาวัชร และ ผศ.ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สภ

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.อังศิรินทร์ อินทรกำแหง ผศ.ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สภ และอาจารย์ ดร.ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณ ข้าราชการตำรวจ จังหวัดมุกดาหารทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบพระคุณพ่อแม่ ของผู้วิจัยที่สนับสนุนการศึกษา และพี่กานที่คอยช่วยเหลือและสนับสนุนข้อมูล รวมทั้งพี่ต้า ป.เอก ที่ให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์ข้อมูล

นัจกรณ วรเชษฐบัญชา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญ.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ส่วนที่ 1 ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ.....	8
มาตรฐานคุณธรรม และอุดมคติตำรวจ.....	8
มาตรฐานจริยธรรมของตำรวจ.....	9
จรรยาบรรณของตำรวจ.....	13
ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม: ตัวแปร ความหมาย และวิธีวัด.....	14
พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม.....	15
ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน.....	15
ความหมายของจริยธรรม.....	15
ความหมายของพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม.....	16
การวัดพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ตามมาตรฐานจริยธรรม.....	18
ส่วนที่ 3 แนวทางการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลและ และการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม.....	20
แนวทางการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคล.....	20

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
การประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระที่ เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม.....	20
ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม.....	21
เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐาน จริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานตาม มาตรฐานจริยธรรม.....	21
บุคลิกภาพแบบมีสติกับพฤติกรรมการทำงาน ตามมาตรฐานจริยธรรม.....	24
การปฏิบัติตามหลักศาสนากับพฤติกรรม การทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม.....	27
ความผูกพันต่อวิชาชีพกับพฤติกรรมการทำงาน ตามมาตรฐานจริยธรรม.....	29
ลักษณะทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน ตามมาตรฐานจริยธรรม.....	32
การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมกับพฤติกรรม การทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม.....	32
การรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรม การทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม.....	34
ลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน ตามมาตรฐานจริยธรรม.....	37
สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา.....	40
กรอบแนวความคิด.....	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
นิยามปฏิบัติการ.....	42
สมมติฐานการวิจัย.....	44
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	45
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง.....	56
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two – way Analysis of Variance) ในการหา ค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐาน ทางสังคม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ตามมาตรฐานจริยธรรม.....	59
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two – way Analysis of Variance) ในการหา ค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีสติ และ และการรับรู้บรรยากาศองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม.....	67

4 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two – way Analysis of Variance) ในการหา ค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม.....	71
ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบเป็นขั้น เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และด้านย่อย 6 ด้าน ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยโดยใช้ ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตและตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม.....	77
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	111
การสรุปและอภิปรายตามสมมติฐานข้อที่ 1.....	112
การสรุปและอภิปรายตามสมมติฐานข้อที่ 2.....	114
การสรุปและอภิปรายตามสมมติฐานข้อที่ 3.....	115
การสรุปและอภิปรายตามสมมติฐานข้อที่ 4.....	117
ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและการวิจัยต่อไป.....	131
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ.....	131
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	131
ข้อจำกัดการวิจัย.....	135

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	136
ภาคผนวก.....	147
ภาคผนวก ก ตารางค่าสถิติต่างๆ.....	148
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	153
ประวัติผู้วิจัย.....	172

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	47
2 ลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง.....	56
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษา.....	58
4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนน พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ที่มีเจตคติ ที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม แลการรับรู้ บรรทัดฐานทางสังคม ที่แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าคะแนนพฤติกรรมการทำงาน ตามมาตรฐานจริยธรรมตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผล แบบเดี่ยว.....	61
5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนน พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ที่มีบุคลิก ภาพแบบมีสติ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่แตกต่าง ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว.....	69
6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนน พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ที่มีความ ผูกพันต่อวิชาชีพ แลการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่แตกต่าง ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1)และค่าคะแนน พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมตามระดับของ ตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว.....	73
7 ค่าร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวแปร ทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 6 ตัว ที่มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	79

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
8 คำร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวแปร ทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 6 ตัว ที่มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ทั้ง ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	83
9 คำร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวแปร ทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 6 ตัว ที่มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและ เสรีภาพของประชาชน ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	88
10 คำร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวแปร ทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 6 ตัว ที่มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่าง มีประสิทธิภาพ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	92
11 คำร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวแปร ทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 6 ตัว ที่มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็น ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	97
12 คำร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวแปร ทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 6 ตัว ที่มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วน รวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	102
13 คำร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวแปร ทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 6 ตัว ที่มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	107

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของตัวแปรที่ศึกษา ในกลุ่มตัวอย่างโดยรวม.....	149
15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐาน จริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ตามระดับเจตคติที่ดีต่อการทำงานตาม มาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ในกลุ่ม ข้าราชการที่มีอายุมาก.....	150
16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐาน จริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ตามระดับเจตคติที่ดีต่อการทำงานตาม มาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ในกลุ่ม ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก.....	150
17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐาน จริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ตามระดับเจตคติที่ดีต่อการทำงานตาม มาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ในกลุ่ม ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศสัญญาบัตร.....	151
18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐาน จริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ตามระดับเจตคติที่ดีต่อการทำงานตาม มาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ในกลุ่ม ข้าราชการตำรวจที่มีภูมิลำเนาเมือง.....	151
19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐาน จริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ตามระดับความผูกพันต่อวิชาชีพ และ การรับรู้บรรยากาศองค์การ ในกลุ่มรวม.....	152
20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐาน จริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ตามระดับความผูกพันต่อวิชาชีพ และ การรับรู้บรรยากาศองค์การ ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีภูมิลำเนาเมือง.....	152

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวความคิด.....	41
2 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างเจตคติที่ดี ต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้ บรรทัดฐานทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีอายุมาก.....	63
3 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างเจตคติที่ดี ต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้ บรรทัดฐานทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก.....	64
4 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างเจตคติที่ดี ต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้ บรรทัดฐานทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศสัญญาบัตร.....	65
5 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างเจตคติที่ดี ต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้ บรรทัดฐานทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีภูมิลำเนาเมือง.....	66
6 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างความผูกพัน ต่อวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงาน ในกลุ่มรวม.....	75
7 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างความผูกพัน ต่อวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มี ภูมิลำเนาเมือง.....	76

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
8 ผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางที่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1.....	113
9 ผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางที่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3.....	116
10 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้วยตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคม.....	118
11 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข ด้วยตัวแปรลักษณะทางจิต และตัวแปรลักษณะ ทางสังคม.....	120
12 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ด้วยตัวแปรลักษณะ ทางจิต และตัวแปรลักษณะทางสังคม.....	121
13 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยตัวแปรลักษณะ ทางจิต และตัวแปรลักษณะทางสังคม.....	123
14 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ด้วยตัวแปร ลักษณะทางจิต และตัวแปรลักษณะทางสังคม.....	125
15 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ด้วยตัวแปร ลักษณะทางจิต และตัวแปรลักษณะทางสังคม.....	126
16 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยตัวแปรลักษณะ ทางจิต และตัวแปรลักษณะทางสังคม.....	128

บทที่ 1

ที่มาและความสำคัญ

ที่มาและความสำคัญ

สภาพสังคมไทยในปัจจุบันปัญหาเรื่องจริยธรรมกำลังเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งอันเป็นผลมาจากการพัฒนาประเทศในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา การพัฒนามุ่งเน้นวัตถุหรือเรื่องทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญประกอบกับความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารรวมทั้งการริบวัฒนธรรมระหว่างประเทศอย่างมาก ส่งผลให้ชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเกิดความไม่สมดุลระหว่างความเจริญทางด้านวัตถุกับความเจริญทางด้านจิตใจของประชาชนเกิดค่านิยมยกย่องวัตถุเงินทองมากกว่าคุณงามความดีของบุคคลรวมทั้งความสุขทางจิตใจ สภาพสังคมจึงเต็มไปด้วยปัญหาต่างๆ มากมายเกิดปรากฏการณ์ของพฤติกรรมความด้อยทางจริยธรรม และมีวิธีการดำเนินชีวิตที่แก่งแย่งแข่งขันซึ่งดีซึ่งเด่นและเอารอดเอาเปรียบกันมากขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุนิยมปรากฏการณ์ดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น (ชนันทิพย์ จันทรโสภา. 2549: 2) ดังที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) กล่าวถึง สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมมีความเป็นวัตถุนิยมให้ความสำคัญกับศีลธรรมและวัฒนธรรมที่ดิ่งงามลดลง ทั้งการดำเนินชีวิตประจำวันการใช้ชีวิตประจำวันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยมุ่งหารายได้เพื่อตอบสนองความต้องการบริโภค การช่วยเหลือเกื้อกูลกันลดลง ความมีน้ำใจไมตรีน้อยลง แก่งแย่งเอารอดเอาเปรียบกัน ขาดความสามัคคีไม่เคารพสิทธิผู้อื่นและขาดการยึดถือประโยชน์ส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555: 4) ดังนั้นแนวทางหนึ่งของการพัฒนาเพื่อลดปัญหาของสังคมลงได้ ก็คือการพัฒนาจริยธรรมให้ฝังลึกเป็นค่านิยมอยู่ในลักษณะนิสัยและจิตใจของบุคคล เพื่อให้เป็นพื้นฐานหรือภูมิคุ้มกันให้บุคคลละอายใจต่อการทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง สิ่งชั่วร้ายทั้งปวงและหันมาประพฤติในสิ่งที่ถูกต้องดีงามตามมาตรฐานที่สังคมยอมรับและต้องการให้มากขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งหมดดังกล่าวส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคล กลุ่ม องค์กรและสังคมต่างๆ จำเป็นต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลงจึงส่งผลให้พฤติกรรมที่แสดงออกมาบกพร่องหรือหย่อนยานจริยธรรมลงไปได้ (อานนท์ รุ่งรัตนสกุลชัย. 2553: 1) ด้วยเหตุนี้จริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นหลักความประพฤติที่ช่วยชี้แนะให้บุคคลดำเนินชีวิตอยู่บนหลักความถูกต้องดีงามและมีระเบียบแบบแผนตามวัฒนธรรมของสังคม อีกทั้งเป็นเครื่องโน้มน้าวขัดเกลาให้บุคคลมุ่งกระทำความดีละเว้นความชั่วและบำเพ็ญตนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น ดังนั้นจริยธรรมจึงนับเป็นรากฐานของคนในทุกสังคม (เอกนครา รุ่งวรรณ. 2554: 1)

เมื่อกล่าวถึงตำรวจเป็นงานที่มีความสัมพันธ์กับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างมาก เมื่อประชาชนได้รับความเดือดร้อน ตำรวจจะต้องเป็นกระบวนการยุติธรรมขั้นแรกในการช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้กับประชาชนและมีส่วนสำคัญต่อความสงบสุขของสังคม ถ้าตำรวจไม่มีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สังคมนั้นจะขาดความสงบสุข ดังนั้นจำเป็นที่จะต้องเพิ่มคุณภาพตำรวจให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่และยึดมั่นหลักจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ (พานทอง สุวรรณจู ทะ. 2537: 2) ประกอบกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีกฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2551 และ พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 2) กำหนดให้ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2554) สอดคล้องกับนโยบายการบริหารราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ด้านการบริหารจัดการ สนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจอย่างเคร่งครัด (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2555: 5)

จากข้อมูลกองกฎหมาย สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบ สถิติข้อมูลการกระทำผิดและถูกลงโทษของข้าราชการตำรวจ ระหว่างปี พ.ศ. 2553 – 2557 จากจำนวน 5,986 นาย เป็น 6,497, 4,627, 2,780 และ 3,556 นาย ตามลำดับ โดยมีประเด็นความผิดเกี่ยวกับการละทิ้งหน้าที่ ทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ บกพร่องของพนักงานสอบสวน และประพฤติตนไม่เหมาะสม (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2557) จากสภาพปัญหาด้านการกระทำผิดวินัยดังกล่าว สอดคล้องผลการศึกษาของอดุลย์ ณรงค์ศักดิ์ ปรีดา เปี่ยมวาริ และสุนันทิพย์ จิตสว่าง (2556) ได้ทำการศึกษาจริยธรรมในวิชาชีพ และได้ข้อสรุปปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมวิชาชีพตำรวจ คือ ปัญหาการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ตรงไปตรงมา การเลือกปฏิบัติในการให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชน การรับเงินในการวิ่งเต้นคดี การจับแพะ การวิ่งเต้นเพื่อซื้อตำแหน่ง การทำตัวรับใช้นักการเมืองหรือกลุ่มผู้มีอิทธิพล และการทำตัวฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย ดังนั้นจึงควรศึกษาสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ เพราะลักษณะทางจิตและจิตลักษณะของบุคคลซึ่งถือได้ว่าเป็นแกนกลางในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเป็นผู้นำ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (สุชาติ ชลาณูเคราะห์. 2552: 6 อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธุมนาวัน. 2550: 6)

ที่ผ่านมาพบว่ามีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องจริยธรรมในสาขาวิชาชีพต่างๆ ดังเช่น งานวิจัยของ เรวัต สดมณี (2544) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิต-สังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ศึกษาเฉพาะกรณีกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ หน่วยงาน อายุราชการ การสนับสนุนทางสังคม วิธีชีวิตทางพุทธ ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เอกนครา รุ่งวรรณ (2554) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การรับรู้ทัศนคติทางสังคม การรู้จักควบคุมตนเอง การรับรู้เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดู ทัศนคติและค่านิยมในอาชีพตำรวจ ความเชื่อทางพุทธศาสนา การปฏิบัติทางพุทธ

ศาสนา วิถีชีวิตทางพุทธศาสนา พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน สวัสดิภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ตัวแปรตาม คือ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (แบ่งตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ทั้ง 10 ด้าน คือ การศรัทธายึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและการพัฒนาตนเอง จิตสำนึกในการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ดำรงตนให้เกิดความเชื่อมั่นจากประชาชนและรักษาประโยชน์ของทางราชการ การปฏิบัติตนในฐานะผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติตนในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา การให้บริการประชาชนด้วยอำนาจ ความยุติธรรม การเข้าจับกุมหรือระงับเหตุตามกฎหมายและการใช้อาวุธหรือใช้กำลัง การรวบรวม พยานหลักฐาน การสืบสวนสอบสวน และการสอบปากคำ) วิเชียร ธรรมาทร (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านอุทิศตนของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า ความรักความสามัคคีในหน่วยงาน ความเครียดในงาน ทักษะที่ดีต่องาน ตัวแปรชีวสังคม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ปริมาณงานในความรับผิดชอบ ประเภทกองที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร อายุราชการ ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านอุทิศตน กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การรับรู้ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในหน่วยงาน ปริมาณการได้รับกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เหตุผลเชิงจริยธรรม ความรู้สึกร่วม การปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหาร สี่ วิถีชีวิตแบบพุทธ เจตคติต่อพฤติกรรมกรพยาบาลจิตเวช การรับรู้ความสามารถของตนต่อการพยาบาลจิตเวช ความเครียดจากสภาพงานการพยาบาลจิตเวช ตัวแปรชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมกรพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม แยกศึกษา พฤติกรรม 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมกรพยาบาลตามกระบวนการพยาบาล และพฤติกรรมกรพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วย สุพัตรา ธรรมวงษ์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมเคารพสิทธิมนุษยชน ในงานพยาบาลผู้ป่วยใน ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปทัสถานทางสังคม ด้านสิทธิมนุษยชน การสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับคู่สมรส การปรับตัวเข้ากับคู่สมรส การรับรู้ภาระของตนต่อครอบครัว เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน การปฏิบัติทางศาสนา พรหมวิหารสี่ ความเชื่ออำนาจในตนในงาน ทักษะที่ดีต่องาน ความเครียดในงาน ตัวแปรชีวสังคม ได้แก่ อายุ อายุราชการ ประสบการณ์ในปัจจุบัน และ สถานภาพสมรส ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมเคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาล แยกศึกษา พฤติกรรม 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมตามจรรยาพยาบาล และพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้ป่วย

สุกันยา พุนเดช (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงานเหตุผลเชิงจริยธรรม เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ตัวแปรชีวสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปริญญญา บัองรอด(2554) ได้ศึกษาลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบกระทรวงการคลัง ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สถานการณ์ยู่ยู่ในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนเอง เหตุผลเชิงจริยธรรม เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม ความเชื่ออำนาจในตนเองต่อการทำงาน ตัวแปรชีวสังคม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และระดับซี ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ซึ่งให้เห็นได้ว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมทั้งในด้านรวมและด้านย่อยของพฤติกรรมการทำงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน เช่น พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านอุทิศตน ของวิชาชีพทหารหรืองานศึกษาเกี่ยวแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน เช่น แนวทางการพัฒนาจริยธรรมการทำงานของตำรวจ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ เช่น พฤติกรรมการทำงานเคารพสิทธิผู้ป่วยของวิชาชีพพยาบาล หรือพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เช่น วิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และพนักงานโรงงานยาสูบ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ เพราะจริยธรรมเป็นบทบาทสำคัญประการหนึ่งในการทำงาน ที่เป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือไม่กระทำของบุคคล โดยรับรู้ได้จากผลของการกระทำที่เป็นประโยชน์และโทษจากการกระทำ ดังนั้นจริยธรรมในการทำงานจึงเป็นพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนาของข้าราชการ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538: 117-118) และทำการศึกษาโดยเลือกประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2553 เฉพาะส่วนของมาตรฐานจริยธรรมของตำรวจ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ จิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน และกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มาใช้ในการศึกษาคั้งนี้ โดยทำการศึกษากับข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดมุกดาหาร ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการในความรับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยสำหรับพระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทน

พระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิด รักษาความสงบเรียบร้อย และการให้ความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญและประชาชน ตลอดจนการให้บริการช่วยเหลือประชาชน การปฏิบัติงานภายใต้บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นๆ เกี่ยวกับความผิดทางอาญาดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมการสืบสวนคดีอาญา และดำเนินการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ส่งเสริมและสนับสนุนการบรรเทาสาธารณภัย (กองสารนิเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2550: 80) และจังหวัดมุกดาหารเป็นจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีพื้นที่ติดกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและมีพื้นที่ทั้งหมด 4,339.83 ตารางกิโลเมตร มีทำเลที่ตั้งอยู่ปลายทางด้านตะวันออกสูงสุดของประเทศไทย อยู่ตามแนวระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก-ตะวันออก (ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จด้านการลงทุน จังหวัดมุกดาหาร. ม.ป.ป: 6) และจังหวัดมุกดาหารได้รับการจัดตั้งเป็นพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ไทยรัฐ. 2557: ออนไลน์) ซึ่งภายใต้บริบทของการเป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ข้าราชการตำรวจ จังหวัดมุกดาหาร มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจอย่างไร โดยใช้วิธีการคิดตามหลักพุทธธรรม (พระธรรมปิฎก. 2546: 9,16) เป็นแนวทางในการประมวลเอกสารสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม โดยพิจารณาจากลักษณะทั้ง 2 ด้าน คือ ลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และลักษณะสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ นอกจากนี้ยังได้ทำการศึกษาลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และภูมิลำเนา มาเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มร่วมด้วย ผู้วิจัยคาดหมายว่าการวิจัยนี้จะบ่งชี้ถึงปัจจัยที่สำคัญที่สามารถนำไปใช้ประยุกต์เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิต และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ที่มีลักษณะชีวสังคมต่างๆ

2) เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิต และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม ที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมทั้งด้านรวมและด้านย่อย และตัวแปรที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม

ความสำคัญของการวิจัย

- 1) ความสำคัญในเชิงวิชาการทำให้ทราบว่ามียุทธศาสตร์ที่สำคัญด้านใด ในกลุ่มตัวแปรปัจจัยทางจิต และกลุ่มตัวแปรปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม
- 2) ความสำคัญในเชิงการนำไปใช้ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนากลุ่มตัวแปรทางจิตและกลุ่มตัวแปรทางสังคม แก่ข้าราชการตำรวจให้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมอย่างเหมาะสม

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 15 สถานีตำรวจ ประกอบด้วยสถานีตำรวจภูธรกุดชุม สถานีตำรวจภูธรคำชะอี สถานีตำรวจภูธรคำป่าหลาย สถานีตำรวจภูธรดงเย็น สถานีตำรวจภูธรดงหลวง สถานีตำรวจภูธรดอนตาล สถานีตำรวจภูธรดงสาม สถานีตำรวจภูธรนิคมคำสร้อย สถานีตำรวจภูธรบ้านค้อ สถานีตำรวจภูธรบ้านไร่ สถานีตำรวจภูธรฝั่งแดด สถานีตำรวจภูธรเมืองมุกดาหาร สถานีตำรวจภูธรหนองสูง สถานีตำรวจภูธรหนองสูงใต้ สถานีตำรวจภูธรหัวนาใหญ่ รวมจำนวนทั้งสิ้น 874 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 13 ตุลาคม 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 15 สถานีตำรวจ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสถานีตำรวจที่เป็นไปตามสัดส่วนของประชากร (Proportionated Stratified Random Sampling) รวมจำนวนทั้งสิ้น 291 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1 กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิต
 - 1.1.1 เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม
 - 1.1.2 บุคลิกภาพแบบมีสติ
 - 1.1.3 การปฏิบัติตามหลักศาสนา
 - 1.1.4 ความผูกพันต่อวิชาชีพ
 - 1.2 กลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม
 - 1.2.1 การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม
 - 1.2.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2.2 ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน
- 2.3 ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.4 ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์
- 2.5 ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน
- 2.6 ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

3. ตัวแปรแบ่งกลุ่ม ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และ ภูมิลำเนา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นยศประทวนและชั้นยศสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะสายงานต่างๆ สังกัดสถานีตำรวจภูธร จังหวัดมุกดาหาร

มาตรฐานจริยธรรม หมายถึง ข้อประพฤติและปฏิบัติที่ดีงาม ที่ข้าราชการตำรวจพึงปฏิบัติตาม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ส่วนที่ 2 เป็นการประมวลเอกสารเกี่ยวกับความหมายและวิธีการวัดพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และส่วนที่ 3 เป็นการทบทวนวรรณกรรมแนวทางการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมเพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยและประมวลเอกสารเกี่ยวกับตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ความหมายของตัวแปรอิสระและวิธีการวัดตัวแปรอิสระในกลุ่มต่างๆ พร้อมทั้งแสดงหลักฐานการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดในแต่ละส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ

ในส่วนนี้เป็นการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2553 ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 มาตรฐานคุณธรรม และอุดมคติของตำรวจ คือ เครื่องเหนี่ยวรั้งให้ข้าราชการตำรวจอยู่ในกรอบของศีลธรรมและคุณธรรม รวมทั้งเป็นเครื่องชี้แนวทางให้ข้าราชการตำรวจบรรลุถึงเป้าหมายของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ และส่วนที่ 2 มาตรฐานคุณธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก มาตรฐานจริยธรรม คือ คุณความดีที่เป็นข้อประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเพื่อให้ประชาชนศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับ และส่วนที่สอง จรรยาบรรณของตำรวจ คือ ความประพฤติในการปฏิบัติหน้าที่ของวิชาชีพตำรวจที่ข้าราชการตำรวจต้องยึดถือปฏิบัติ เพื่อธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของข้าราชการตำรวจและวิชาชีพตำรวจ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

มาตรฐานคุณธรรมและอุดมคติตำรวจ

มาตรฐานคุณธรรมและอุดมคติตำรวจ คือ เครื่องเหนี่ยวรั้งให้ข้าราชการตำรวจอยู่ในกรอบของศีลธรรมและคุณธรรม รวมทั้งเป็นเครื่องชี้แนวทางให้ข้าราชการตำรวจบรรลุถึงเป้าหมายของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติ 3 ประการ คือ ประการแรก ข้าราชการตำรวจพึงยึดถือคุณธรรมสี่ประการตามพระบรมราโชวาทเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งในการประพฤติตน

และปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้ 1.การรักษาความสัจ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ 2.การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัจ ความดี 3.การอดทนอดกลั้น และอดออมที่จะไม่ประพฤตล่วงความสัจสุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลประการใด และ 4.การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง ประการที่สอง ข้าราชการตำรวจพึงยึดอุดมคติของตำรวจ 9 ประการ เพื่อเป็นแนวทางชี้ทางการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุถึงปณิธานของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ 1.เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ 2.กรุณาปราณีต่อประชาชน 3.อดทนต่อความเจ็บใจ 4.ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก 5.ไม่มักมากในลาภผล 6.มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน 7.ดำรงตนในยุติธรรม 8.กระทำด้วยปัญญา และ 9.รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต และประการที่สุดท้าย ข้าราชการตำรวจพึงหมั่นศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันโลกทันเหตุการณ์ และมีความชำนาญการในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวมทั้งศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม

มาตรฐานจริยธรรมของตำรวจ

มาตรฐานจริยธรรมของตำรวจ คือ คุณความดีที่เป็นข้อประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเพื่อให้ประชาชนศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ 9 ข้อ ได้แก่ 1) ยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) เคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน 3) ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ 4) จิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ 5) ยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน 6) กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง 7) ในฐานะผู้บังคับบัญชา 8) ในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ 9) การปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ สำหรับการศึกษารั้วนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาข้อ 1 ถึง ข้อ 6 ด้วยเหตุเพราะว่าข้อ 1-6 เป็นจริยธรรมที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่จะเลือกกระทำในสิ่งที่ดี โดยการศึกษาครั้งนี้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมในมิติของภายในตัวบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ เช่น ราชบัณฑิตยสถาน (2542: 501) ได้กล่าวว่า ประชาธิปไตย หมายถึง ระบบการปกครองที่ถือมติของชนส่วนใหญ่และเคารพเสียงข้างมากเป็นใหญ่ ทั้งนี้ประชาธิปไตย คือ การที่ประชาชนผู้เป็นใหญ่มีอำนาจการตัดสินใจในสังคมชุมชนที่ตนอาศัย ผูกพันอยู่ (สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้งและกระทรวงศึกษาธิการ. 2552: 44) สำหรับการยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ที่ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติด้วยความจงรักภักดีและเทิดทูนพระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาท และต้องให้การสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รวมทั้งมีความเป็นทางการทางการเมือง โดยไม่สนับสนุนพรรคการเมือง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2554: 6,31)

2) เคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ เช่น สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้งและกระทรวงศึกษาธิการ (2552: 95) ได้กล่าวว่า สิทธิและเสรีภาพของประชาชนเป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้กฎหมายและเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ และต้องไม่เป็นละเมิดสิทธิของผู้อื่น ซึ่งสิทธิ คือ ผลประโยชน์หรืออำนาจอันชอบธรรมที่จะกระทำการใดๆ ตามที่กฎหมายรับรองและคุ้มครองให้มีทั้งสิทธิเอกชน (ส่วนบุคคล) และสิทธิมหาชน (สาธารณะ) ส่วน เสรีภาพ คือ การมีอิสระที่จะกระทำ จะพูด โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ทั้งนี้การเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชนเป็นการปฏิบัติที่ข้าราชการตำรวจต้องให้ความคุ้มครอง ป้องกันชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งการให้บริการประชาชนในรูปแบบต่างๆ โดยไม่เลือกเหล่ากำเนิด ศาสนา ลัทธิหรือฐานะ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2554: 32)

3) การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ เช่น ราชบัณฑิตยสถาน (2542: 667) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงาน ส่วนบรรยงค์ โตจินดา (2542: 34) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ประสบผลความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความประหยัดทั้งประหยัดเงินและทรัพยากรต่างๆ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และวิทยา ด้านธำรงกุล (2546: 34) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า โดยคำนึงถึงต้นทุนและแรงงาน สอดคล้องกับ จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว และคนอื่นๆ (2548: 148) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างคุ้มค่า โดยไม่ให้เกิดความสูญเสยของทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต ได้แก่ แรงงาน เครื่องจักร วัตถุดิบและเวลา นอกจากนี้ สมใจ ลักษณะ (2549: 7) กล่าวว่าประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ซึ่งอาจแสดงออกเป็นตัวเลข ลักษณะการใช้เงิน วัสดุ และเวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด เช่นเดียวกับ พันธนิภา วิณิชกิจเจริญ (2555: 10) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลที่ทำด้วยความพยายาม ความพร้อม ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้วยความรวดเร็ว มีคุณภาพ และสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจไม่ว่าจะอยู่ที่ใดหรือต่อผู้ใดก็ตาม จะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพและการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการ โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ 1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว กระตือรือร้น รอบคอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นธรรม 2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร เสียสละ ใช้ปฏิภาณไหวพริบ กล้าหาญและอดทน 3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ความเต็มใจ ไม่ละทิ้งหน้าที่ ไม่หลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วความรับผิดชอบ 4) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญู

จนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตน และ5) รักษาความลับของทางราชการ และความลับที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เว้นแต่การเปิดเผยเพื่อประโยชน์ในกระบวนการยุติธรรม (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2549: 88)

4) จิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ เช่น ราชบัณฑิตยสถาน (2542: 501) ได้กล่าวว่า จิตสำนึก หมายถึง ภาวะจิตตื่นหรือรู้สึกตัวสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ รูป เสียง กลิ่น รสและทางกาย และนำพล ประจักษ์ประทิน (2546: 10) ได้กล่าวว่า จิตสำนึกเป็นสภาวะจิตใจที่เกี่ยวกับ ความรู้สึก ความคิด และความปรารถนาต่าง ๆ โดยที่จิตสำนึกเป็นผลมาจากการประเมินค่า การเห็นความสำคัญ ที่เกิดจากทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ความเห็น และความสนใจ นอกจากนี้ปริญา โปธาเกียง (2551: 13) กล่าวว่า จิตสำนึก คือ ความรู้สึกความตระหนักในตัวเองถึงสิ่งที่คิดที่กระทำอยู่เสมอ รู้ตัวตลอดว่ากำลังทำอะไรอยู่เห็นความสำคัญ ความจำเป็น และความรับผิดชอบในสิ่งที่คิดและการกระทำ นอกจากนี้แนวความคิดและความหมายของจิตสำนึกดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าจิตสำนึกเป็นสภาวะจิตของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิด และความปรารถนาของตนเอง ที่แสดงออกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าและให้ความสำคัญต่อสิ่งที่กระทำ ดังนั้นในการศึกษาจิตสำนึกของข้าราชการตำรวจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิด และความปรารถนาที่มีต่อสิ่งที่กระทำ ซึ่งจิตสำนึกของตำรวจหรือจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ เป็นสิ่งที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตามเพื่อให้เป็นที่ศรัทธาและเชื่อมั่นของประชาชน โดยมีการปฏิบัติคือ 1) มีท่าที่เป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์อันดี และมีความสุภาพอ่อนโยนต่อประชาชนผู้มารับบริการ รวมทั้งให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว และไม่เลือกปฏิบัติ 2) ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ไม่เบียดเบียน ไม่แสดงกริยาหรือท่าทางไม่สุภาพ หรือไม่ให้เกิดภัย รวบรวมทั้งไม่ใช้ถ้อยคำ กริยา หรือท่าทางที่มีลักษณะหยาบคาย ดูหมิ่น หรือเหยียดหยามประชาชน 3) เอื้อเฟื้อ สงเคราะห์ และช่วยเหลือประชาชนเมื่ออยู่ในฐานะที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ หรือประสบเคราะห์จากอุบัติเหตุ การละเมิดกฎหมาย หรือภัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะเป็นผู้ต้องสงสัยหรือผู้กระทำผิดกฎหมายหรือไม่ และ 4) ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนที่ร้องขอ ต้องดำเนินการด้วยความรวดเร็วไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้า และไม่ให้ข้อมูลข่าวสารอันเป็นเท็จแก่ประชาชนที่ถูกต้องแก่ประชาชน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2554: 88)

5) ยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย เช่น จิตสาธารณะ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่ง นัชกร ลับบัวงาม (2540: 48) ได้กล่าวว่า การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง การร่วมมือช่วยกันรักษาสมบัติของส่วนรวม ไม่ทำลายสมบัติของส่วนรวม อุทิศตนทำงานเพื่อสังคมและส่วนรวม รู้จักแบ่งปัน มีน้ำใจ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และทำประโยชน์โดยไม่หวังผลตอบแทน ส่วน อัจฉรา โฉมแจลัม (2544: 23) ให้ความหมายของจิตสำนึกทางสังคม หมายถึง สภาวะความรู้ตัวถึงความคิด และความรู้สึกต่อบุคคลและสภาพแวดล้อม ที่เกิดจากการคิดคำนึงถึงส่วนรวมร่วมกัน

และ โกลล มีความดี (2547: 13) ได้กล่าวว่า จิตสาธารณะ คือ ความรับผิดชอบต่อสาธารณะสมบัติ ด้วยการเอาใจใส่ดูแลเป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม โดยพิจารณาจากการที่บุคคลหลีกเลี่ยงการใช้หรือกระทำที่ก่อให้เกิดการชำรุดเสียหายต่อของส่วนรวม และมุ่งปฏิบัติเพื่อส่วนรวมในการดูแลรักษาของส่วนรวม นอกจากแนวความคิดและความหมายของการยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน สรุปได้ว่า เป็นความร่วมมือกันของบุคคลในการช่วยดูแลรักษาทรัพย์สินส่วนรวมและอุทิศตนในการทำงานเพื่อส่วนรวม โดยที่ไม่หวังผลตอบแทนจากการกระทำ ซึ่งการยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตนเป็นสิ่งที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตามเพื่อเกิดความซื่อสัตย์สุจริตและยึดมั่นในศีลธรรม โดยมีแนวทางของการปฏิบัติ คือ 1) ไม่ใช่ตำแหน่งอำนาจหรือหน้าที่ หรือไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ของตนแสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น 2) ไม่ใช่ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ หรือไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ของตนไปในทางจงใจหรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การใช้ดุลพินิจ หรือการกระทำของข้าราชการตำรวจหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น อันเป็นผลให้การตัดสินใจ การใช้ดุลพินิจ หรือการกระทำของผู้นั้นสูญเสียความเที่ยงธรรมและยุติธรรม 3) ไม่รับของขวัญนอกเหนือจากโอกาสและกาลตามประเพณีนิยม และของขวัญนั้น ต้องมีมูลค่าตามที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประกาศกำหนด 4) ไม่ใช่เวลาราชการหรือทรัพย์สินของทางราชการเพื่อธุรกิจหรือประโยชน์ส่วนตน 5) ไม่ประกอบอาชีพเสริมซึ่งมีลักษณะเป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม และ 6) ดำรงชีวิตส่วนตัวไม่ให้เกิดมลทินมัวหมองต่อตำแหน่งหน้าที่ ไม่ทำผิดกฎหมายแม้เห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่หมกมุ่นในอบายมุขทั้งหลาย ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหรา และใช้ จ่ายประหยัดตามฐานะแห่งตน

6) กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นส่วนหนึ่งในค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเป็นคุณธรรมที่เจ้าหน้าที่รัฐพึงยึดถือปฏิบัติ ซึ่งมีการกำหนดความหมายไว้หลายแนวทาง สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2548: 13) ให้ความหมายกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เสียสละ ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ และไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆ ทั้งนี้กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นการปฏิบัติของข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานหรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ทั้งกล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องและพยายามหลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อกระทำผิด ซึ่งรวมถึงการหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้อง (วิลาสลักษณ์ ชวัลลดี และคณะ. 2547: 28) นอกจากนี้ ทัศนวิมล ก้อนนิมล (2552: 18) กล่าวว่า กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การทำงานอย่างมีอาชีพที่รู้จักจริงด้วยความมุ่งมั่นในหลักการและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความกล้าหาญในการรักษาความถูกต้องชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม สำหรับการกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องนั้นเป็นเป็นคุณธรรมที่สำคัญที่เจ้าหน้าที่รัฐพึงยึดปฏิบัติ

ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2554: 90) จัดทำแนวทางการปฏิบัติของการกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่ง ที่ถูกต้องให้ข้าราชการตำรวจยึดปฏิบัติตาม คือ 1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามครรลองของ การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย อย่างเคร่งครัด 2) ไม่สั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติกรณในสิ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือขัดต่อ คุณธรรมและศีลธรรม 3) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ตนรู้หรือควรจะรู้ว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย ในการชี้ให้ ทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาผู้สั่ง และ 4) ไม่เลียงกฎหมาย ใช้หรือแนะนำให้ใช้ ช่องโหว่ของกฎหมายเพื่อประโยชน์ สำหรับตนเองหรือผู้อื่น หรือทำให้สูญเสียความเป็นธรรมใน กระบวนการยุติธรรม

จรรยาบรรณของตำรวจ

จรรยาบรรณของตำรวจ คือ ความประพฤติในการปฏิบัติหน้าที่ของวิชาชีพตำรวจที่ ข้าราชการตำรวจต้องยึดถือปฏิบัติ เพื่อธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของข้าราชการตำรวจและ วิชาชีพตำรวจ โดยมีเนื้อหา 6 ข้อ คือ

1) ข้าราชการตำรวจจะต้องสำนึกในการบริการประชาชนด้วยความยุติธรรม และ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและสิทธิมนุษยชน เพื่อให้ประชาชน มีความเชื่อมั่น เชื่อมั่นและศรัทธา แนวทางปฏิบัติคือ 1.1) อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการ ร้องทุกข์ กล่าวโทษ ขออนุญาตขอข้อมูลข่าวสารหรือติดต่อราชการอื่น ด้วยความเต็มใจเป็นมิตร ไม่ เลือกปฏิบัติและรวดเร็ว เพื่อไม่ให้ประชาชนเสียสิทธิหรือเสรีภาพตามกฎหมาย 1.2) สุภาพ อ่อน น้อม และให้เกียรติประชาชนเพื่อให้เกิดความน่าเคารพยำเกรงไม่ใช่ถ้อยคำ กิริยา หรือท่าทาง ที่มี ลักษณะหยาบคาย ดูหมิ่น หรือเหยียดหยามประชาชน 1.3) ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ต้องดำรงตนให้อยู่ ในสภาพที่พร้อมและเหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ 1.4) พก อาวุธตามระเบียบแบบแผน ไม่จับหรือถืออาวุธ หรือเล็งอาวุธไปยังบุคคลโดยปราศจากเหตุอัน สมควร 1.5) พกเอกสารหรือตราประจำตัว และแสดงเอกสารหรือตราประจำตัวเมื่อมีบุคคลร้องขอ

2) การเข้า-จับกุมหรือระงับการกระทำความผิด ข้าราชการตำรวจต้องยึดถือและ ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย แนวทางปฏิบัติคือ 2.1) แสดงถึงการอุทิศตนและจิตใจให้แก่ การปฏิบัติหน้าที่อย่างกล้าหาญและมีสติปัญญา 2.2) ยืนหยัดเจตนารมณ์ในการรักษากฎหมายให้ถึง ที่สุด และดำเนินการตามกฎหมายต่อผู้กระทำความผิด ทั้งนี้ให้ระลึกเสมอว่าการใช้กฎหมายจะต้อง คำนึงถึงหลักมนุษยธรรมด้วย 2.3) ไม่ใช่มาตรการรุนแรง เว้นแต่การใช้มาตรการปกติแล้ว ไม่เพียงพอที่จะหยุดยั้งผู้กระทำความผิดหรือผู้ต้องสงสัย

3) ข้าราชการตำรวจต้องตระหนักว่า การใช้อาวุธ กำลังหรือความรุนแรงเป็นมาตรการ ที่รุนแรงที่สุด และข้าราชการตำรวจอาจใช้อาวุธ กำลังหรือความรุนแรงได้ต่อเมื่อมีความจำเป็น ภายใต้อกฎหมายและระเบียบแบบแผน

หรือเมื่อผู้กระทำความผิดและผู้ต้องสงสัยใช้อาวุธต่อสู้ขัดขวางการจับกุม หรือเพื่อช่วยบุคคลอื่นที่อยู่ในอันตรายต่อชีวิต รวมถึงเมื่อมีการใช้อาวุธ กำลังหรือความรุนแรงไม่ว่าจะมีผู้บาดเจ็บหรือเสียชีวิต ข้าราชการตำรวจต้องทำรายงานเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาตามระเบียบแบบแผน

4) การรวบรวมพยานหลักฐาน การสืบสวนสอบสวน การสอบปากคำ หรือผู้ต้องหา ข้าราชการตำรวจจะต้องใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง โดยมีแนวทางปฏิบัติคือ 4.1) ไม่ทำการทารุณหรือทารุณกรรมต่อบุคคล หรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับผู้ต้องหา 4.2) ไม่ใช่ จ้างวานหรือยุยงส่งเสริมให้มีการทารุณกรรมต่อบุคคลหรือบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 4.3) ไม่กระทำการข่มขู่หรือรังควาน และไม่ใช้อำนาจที่มีชอบหรือแนะนำให้บุคคลให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จ 4.4) ไม่กักขังหรือหน่วงเหนี่ยวบุคคลที่ยังไม่ได้ถูกจับกุมตามกฎหมาย และ 4.5) ไม่ใช้อำนาจที่มีชอบเพื่อให้ได้มาซึ่งพยานหลักฐาน

5) ข้าราชการตำรวจต้องควบคุมดูแลบุคคลที่อยู่ในการควบคุมของตนอย่างเคร่งครัดตามกฎหมายและมีมนุษยธรรม แนวทางปฏิบัติคือ 5.1) ไม่ผ่อนปรนให้บุคคลมีสิทธิหรือได้ประโยชน์โดยไม่ชอบกฎหมายและระเบียบแบบแผน 5.2) ไม่รบกวนการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับทนายความตามสิทธิแห่งกฎหมาย 5.3) จัดให้บุคคลได้รับการรักษาพยาบาลหรือการดูแลทางการแพทย์ เมื่อบุคคลนั้นมีอาการเจ็บป่วย และ 5.4) ไม่ควบคุมเด็กและเยาวชนร่วมกับผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่และไม่คุมขังผู้หญิงร่วมกับผู้ชาย เว้นแต่กรณีที่กฎหมายอนุญาต

6) ข้อมูลข่าวสารที่ข้าราชการตำรวจได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรักษาข้อมูลข่าวสารเป็นความลับอย่างเคร่งครัด

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษามาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ เพราะว่ามีมาตรฐานจริยธรรมของตำรวจ คือ คุณความดีที่เป็นข้อประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้ประชาชนศรัทธา เชื่อมั่นและยอม (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2549: 84-85) และจริยธรรมในการทำงานเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือมากกระทำของบุคคลในการทำงาน โดยที่บุคคลรับรู้ประโยชน์หรือโทษจากผลการกระทำ และจริยธรรมในการทำงานจัดเป็นพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนาของข้าราชการ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538: 117-118)

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม: ตัวแปร ความหมาย และวิธีการวัด

ในส่วนนี้เป็นการประมวลเอกสารเกี่ยวกับความหมายและวิธีการวัดตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ซึ่งมีลำดับการนำเสนอเริ่มจากการให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน ความหมายของจริยธรรม และความหมายของพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

จากการประมวลเอกสาร พบว่า มีผู้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้หลากหลายความหมายด้วยกัน เช่น พิทยา สุทธิธรรม (2547: 13) และปริญญา ป็องรอด (2554: 19) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะการของบุคคลในการตอบโต้กับสิ่งหนึ่งสิ่งใดในการทำงาน และเป็นสิ่งที่วัดได้ ส่วนถนอมศักดิ์ โสภา (2545: 5) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมการทำงานที่แสดงการรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากกว่าการเห็นประโยชน์ส่วนตน และใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และพันธนิภา วินิจกิจเจริญ (2555: 8) ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติต่างๆ ของบุคคลในหน่วยงานได้กระทำตามที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มความสามารถและพร้อมปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือนโยบายขององค์การ สอดคล้องกับโสธยา คงดิษ (2555: 15) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำที่แสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ โดยใช้ศักยภาพของตน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายหรือนโยบายขององค์การ

จากความหมายของพฤติกรรมการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติของบุคคลที่ได้กระทำตามที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความสามารถและความรับผิดชอบของตนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ความหมายของจริยธรรม

จากการประมวลเอกสาร พบว่า มีผู้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้หลากหลายความหมายด้วยกัน เช่น ดวงเดือน พันธุนาวัน (2538: 113) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง ระบบการทำความดี ละเว้นความชั่ว โดยรวมถึงสาเหตุของบุคคลที่จะกระทำดีละเว้นชั่ว และผลของการทำความดีละเว้นความชั่ว ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ส่วนราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม และกฎศีลธรรม (ราชบัณฑิตยสถาน. 2542: 291) นอกจากนี้ความหมายของจริยธรรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ 1) จริยธรรมเป็นคุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่ทำให้บุคคลเลือกที่จะกระทำในสิ่งที่ดีละเว้นชั่ว และ 2) จริยธรรมเป็นกฎเกณฑ์กติกาต่างๆ ที่เป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จรรยาบรรณวิชาชีพ (นีออน พิณประดิษฐ์. 2555: 13) สำหรับคุณลักษณะของจริยธรรมสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ความรู้เชิงจริยธรรม คือ การมีความรู้ในสังคมของตนเองนั้นถือว่าการกระทำชนิดใดดีควรกระทำ และการกระทำชนิดใดไม่ดีควรเว้นลักษณะและพฤติกรรมประเภทใดเหมาะสม หรือไม่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ปริมาณความรู้เชิงจริยธรรมหรือความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคมนี้ขึ้นอยู่กับอายุ

ระดับการศึกษาและพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลด้วย 2) เจตคติเชิงจริยธรรม คือ ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่าง ๆ ว่าชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้นๆ เพียงใด เจตคติเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนมากจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้น แต่บุคคลบางคนในสถานการณ์ปกติอาจมีเจตคติแตกต่างไปจากค่านิยมสังคม 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม คือ การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวนี้จะแสดงให้เห็นถึง เหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่างๆ ของบุคคล เหตุผลของการกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม และ 4) พฤติกรรมจริยธรรม คือ การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบหรือดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ. 2520: 4-5) จริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญมีงานศึกษาหลายๆ งานศึกษาที่นำจริยธรรมมาศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของอาชีพต่างๆ อาชีพเช่น พฤติกรรมทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ (ปริญญา ป็องรอด 2554) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรไฟฟ้า (สุกันยา พูนเดช. 2552) พฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (นิชาภัทร โพธิ์บาง. 2550) และพฤติกรรมของข้าราชการตำรวจ (วัชรพงษ์ พนิตธารง .2551) เป็นต้น ดังนั้นจริยธรรมจึงเป็นกรอบสิ่งที่สำคัญต่อบุคคลที่ส่งผลให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่ออาชีพของตน และไม่ละเมิดฝ่าฝืนข้อบังคับกฎระเบียบอาชีพที่บุคคลกระทำและสังคม

จากแนวคิดดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง ข้อประพฤติและข้อปฏิบัติของบุคคลในการใช้ความคิด ความรู้สึกและเหตุผลในการตัดสินใจ ในการเลือกที่จะกระทำในสิ่งที่ควรทำและไม่สิ่งที่ควรทำ ภายใต้กฎเกณฑ์และค่านิยมของสังคม

พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

จากการให้นิยามและความหมายของมาตรฐานจริยธรรมในข้างต้นจึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม หมายถึง การกระทำต่างๆ ของข้าราชการตำรวจที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของตน ตามมาตรฐานจริยธรรมทั้ง 6 ด้าน ที่จะเกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นมุข หมายถึง การกระทำของข้าราชการตำรวจด้วยการปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ และสนับสนุนการทำงานตามระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งการวางตัวเป็นกลางและไม่สนับสนุนทางการเมืองฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
- 2) เคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน หมายถึง การกระทำของข้าราชการตำรวจในคุ้มครอง ป้องกันและดูแลประชาชน รวมทั้งการให้บริการประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และไม่จำกัดการกระทำหรือการแสดงออกทางความคิดเห็นของประชาชนผู้มารับบริการหรืออยู่ในฐานะต้องการความช่วยเหลือ

3) ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพยายาม ความสามารถ และมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า

4) จิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ หมายถึง การกระทำของข้าราชการตำรวจด้วยจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนด้วยท่าทีที่เป็นมิตรและไม่แสดงอาการที่ไม่สุภาพต่อประชาชน ผู้มารับบริการ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือประชาชนอย่างเท่าเทียม และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงความถูกต้องของข้อมูลเป็นสำคัญ

5) ยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน หมายถึง การกระทำของข้าราชการตำรวจด้วยการไม่ยินยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งอำนาจหน้าที่ของตนไปแสวงหาผลประโยชน์และการกระทำที่ผิดกฎหมาย และหลีกเลี่ยงการรับสิ่งของจากผู้อื่น โดยไม่รับของขวัญที่มีมูลค่าที่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมทั้งไม่นำเวลาราชการและทรัพย์สินทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน

6) กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การกระทำของข้าราชการตำรวจที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามตามหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพและปฏิบัติตามกฎหมาย โดยไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลทั้งภายนอกและภายใน และไม่แนะนำหรือหลีกเลี่ยงกฎหมายเพื่อผลประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น รวมทั้งพร้อมที่จะรักษาความถูกต้องและผลประโยชน์ของส่วนรวม

การวัดพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังไม่มีผู้ที่ศึกษาตัวแปรนี้ค่อนข้างน้อย แต่มีการสร้างแบบวัดที่ศึกษาพฤติกรรมที่มีความใกล้เคียง เช่น เรวัต สดมณี (2544) สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมจากจรรยาบรรณของทหาร มีเนื้อหาเกี่ยวกับการรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความเสียสละ ความยุติธรรมไม่แสวงหาผลประโยชน์ และความสำเร็จของงาน จำนวน 12 ข้อ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .17-.72 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84 ต่อมา สุกัญญา พูนเดช (2552) สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จากนโยบายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและจรรยาบรรณของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 30 ข้อ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าพิสัยแบบวัดอยู่ระหว่าง 30-180 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .8818 ส่วนวิเชียร ธรรมมาธร (2547) สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านอุทิศตน ตามแนวคิดของบุญรับ ศักดิ์มณี โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการอุทิศตน การเสียสละ การเห็นประโยชน์ และมุ่งความสำเร็จของงาน จำนวน 15 ข้อ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าพิสัยรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .25 ถึง .67 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .79

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ โดยอาศัยแนวทางจากมาตรฐานจริยธรรมของตำรวจ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2553) ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ประกอบด้วย ยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ จิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน และกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนมาก คือ ข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนน้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น งานวิจัยของกรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรมพบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการพยาบาลจิตเวช การรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมกรรมการพยาบาลจิตเวช การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน การมีวิถีชีวิตแบบพุทธ และความเครียดจากสภาพงานพยาบาลจิตเวช สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการพยาบาลตามกระบวนการ ได้ร้อยละ 36.2 และยังพบอีกว่า เจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการพยาบาลจิตเวช ความสามารถรู้สึกร่วม การรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมกรรมการพยาบาลจิตเวช และการปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหารสี่ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วย ได้ร้อยละ 56.7 และงานวิจัยของ สุปัตรา ธรรมวงษ์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชน ในงานพยาบาลผู้ป่วยใน พบว่า สถานการณ์ (บรรทัดฐานทางสังคม) จิตลักษณะเดิม (พรหมวิหารสี่ ความเครียดในงาน) และจิตตามสถานการณ์ (ทัศนคติที่ดีต่องาน) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมตามจรรยาพยาบาล ได้ร้อยละ 56.2 และยังพบอีกว่า สถานการณ์ (บรรทัดฐานทางสังคม) จิตลักษณะเดิม (พรหมวิหารสี่ มุ่งอนาคตควบคุมตน) และจิตตามสถานการณ์ (ทัศนคติที่ดีต่องาน) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้ป่วย ได้ร้อยละ 51 ส่วนงานวิจัยของสุกัญญา พูนเดช (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน ความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้ร้อยละ 34.4 โดยมีตัวแปรที่สำคัญเป็นอันดับแรก คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน ตามลำดับ ต่อมางานวิจัยของปริญญา ป็องรอด(2554) ได้ศึกษาลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ของพนักงานโรงงานยาสูบพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ความเชื่ออำนาจในตน และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ได้ร้อยละ 62.10

นอกจากนี้งานวิจัยของเรวัต สดมณี (2544) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิต-สังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ศึกษาเฉพาะกรณีกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี พบว่าทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ได้ร้อยละ 71.20 ต่อมางานวิจัยของวิเชียร ธรรมมาธร (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านอุทิศตน ของข้าราชการกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ความรักสามัคคีในหน่วยงาน ความเครียดในงาน ทัศนคติต่องาน และอายุราชการ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านอุทิศตน ได้ร้อยละ 25 และงานวิจัยของเอกรา รุ่งวรรณ (2554) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ พบว่า ทัศนคติและค่านิยมในอาชีพ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา การควบคุมตน สามารถพยากรณ์จริยธรรมในกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นยศประทวน ได้ร้อยละ 64.2 และในกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นยศสัญญาบัตร พบว่า การปฏิบัติทางพุทธศาสนา ทัศนคติและค่านิยมในอาชีพ สามารถพยากรณ์จริยธรรม ได้ร้อยละ 44.3

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมชี้ให้เห็นได้ว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมทั้งในด้านรวมและด้านย่อยของพฤติกรรมการทำงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพต่างๆ ทั้งในรูปแบบเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน เช่น พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านอุทิศตน ของวิชาชีพทหารหรืองานศึกษาเกี่ยวแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน เช่น แนวทางการพัฒนาจริยธรรมการทำงานของตำรวจ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ เช่น พฤติกรรมการทำงานเคารพสิทธิผู้ป่วยของวิชาชีพพยาบาล หรือพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เช่น วิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และพนักงานโรงงานยาสูบ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ เพราะว่าจริยธรรมเป็นบทบาทสำคัญประการหนึ่งในการทำงาน ที่เป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือไม่กระทำของบุคคล โดยรับรู้ได้จากผลของการกระทำที่เป็นประโยชน์และโทษจากการกระทำ ดังนั้นจริยธรรมในการทำงานจึงเป็นพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนาของข้าราชการ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538: 117-118)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมกับข้าราชการตำรวจ โดยการศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) เคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน 3) ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ 4) จิตสำนึกความเป็น

ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ 5) ยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน และ 6) กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ส่วนที่ 3 แนวทางการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลและการประมวลเอกสารเกี่ยวกับตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ในส่วนนี้เป็นการทบทวนแนวทางการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมเพื่อกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย และการประมวลเอกสารเกี่ยวกับตัวแปรอิสระเพื่อกำหนดความหมายและวิธีการวัดตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิต และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวทางการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำวิธีการคิดแบบพุทธธรรมของพระธรรมปิฎก (2546: 9, 16) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดๆ ก็ตามเกิดจาก 2 ลักษณะ ที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ได้แก่

1. ลักษณะทางจิต หมายถึง ปัจจัยที่เกิดภายในของตัวบุคคลเกี่ยวกับความรู้สึกรู้จักคิด เช่น การคิดถูกวิธี การคิดอย่างมีเหตุและผล หรือการคิดตามแนวทางของปัญญา คือ การรู้จักมองและพิจารณาสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง

2. ลักษณะทางสังคม หมายถึง การกระตุ้นชักจูงจากภายนอก เช่น การสั่งสอน แนะนำการถ่ายทอด การโฆษณา คำบอกเล่า ข่าวสารคำชี้แจง ตลอดจนการเรียนรู้ เลียนแบบจากแหล่งต่างๆ แหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญของการเรียนรู้ประเภทนี้ คือ พ่อแม่ ครูอาจารย์ เพื่อน ผู้ร่วมงาน สิ่งแวดล้อมที่ใกล้ชิด

จากที่กล่าวมาในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม ให้ความสำคัญกับลักษณะภายนอกที่เกิดจากการชักจูง การสั่งสอน สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อยู่รอบตัว และกระบวนการภายในของตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้จักคิด ที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคิดแบบพุทธธรรมมาเป็นกรอบในการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ซึ่งวิธีการคิดแบบพุทธธรรมมีผู้นำมาเป็นกรอบในการศึกษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น การปรับตัวของสามเณร (พระสรพงษ์ สอนทวิ.2554) และพฤติกรรมหลักเลียงอบายมุข (มัญชลี เปี่ยมดี. 2558) เป็นต้น สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยประมวลเอกสารและงานวิจัยเพื่อกำหนดตัวแปร โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมและการรับรู้บรรยากาศองค์การ

การประมวลเอกสารเกี่ยวกับตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ในส่วนนี้เป็นการทบทวนเอกสารเพื่อกำหนดความหมายและวิธีการวัดตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิต และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ตัวแปรลักษณะทางจิตในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา และความผูกพันต่อวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

เจตคติเป็นจิตลักษณะของบุคคลที่เกิดจากความรู้คิดเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เป็นประโยชน์หรือโทษ และทำให้เกิดความรู้สึกที่พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น หรืออาจเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ (งามตา วานิชานนท์. 2535: 215) สอดคล้องกับทฤษฎีของ กิตติพร (2547: 870) กล่าวว่า เจตคติ เป็นความคิดและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางบวกและทางลบ และไพรัช บวรสมพงษ์ (2553: 112) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งของหรือสถานการณ์ต่างๆ ในลักษณะทางบวกและทางลบ และจะแสดงออกในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง โดยอาจส่งผลให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พอใจและจะคงทนถาวร

องค์ประกอบของเจตคติ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบทางการรู้คิด 2) องค์ประกอบทางความรู้สึก และ 3) องค์ประกอบความพร้อมกระทำ (งามตา วานิชานนท์. 2535: 213) โดยแต่ละองค์ประกอบมีความหมาย ดังนี้ 1) องค์ประกอบทางการรู้คิด (Cognitive Component) ประกอบด้วยความรู้หรือความเชื่อของบุคคล ที่มีเป้าหมายของเจตคติ (attitude Object) ที่เป็นวัตถุประสงค์ของ หรือเหตุการณ์ต่างๆ ในลักษณะที่มีทิศทางประกอบด้วย ความรู้หรือความเชื่อที่ประเมินว่าสิ่งนั้นมีคุณหรือมีโทษอย่างไร 2) องค์ประกอบทางความรู้สึก (Affective Component) ประกอบด้วยอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ ที่รู้สึกพอใจกับสิ่งหนึ่งหรือไม่รู้สึกพอใจกับสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะสอดคล้องกับองค์ประกอบทางการรู้คิด กล่าวคือ ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดมีประโยชน์ บุคคลก็จะชอบและพอใจกับสิ่งนั้น ในทางตรงข้ามถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีโทษ บุคคลก็จะไม่ชอบไม่พอใจกับสิ่งนั้น และ 3) องค์ประกอบทางการพร้อมกระทำ (Action tendency component) หมายถึง ความพร้อมที่จะกระทำของบุคคลที่ผ่านการประเมินความรู้

และประเมินความรู้สึกชอบต่อสิ่งนั้นแล้ว โดยพฤติกรรมจะแสดงออกมาให้มีความสอดคล้องกับความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ให้ความหมายของเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกและคำถึงคุณประโยชน์หรือโทษของการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ และมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ตลอดจนพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมในการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ

การวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการสร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และมีการนำไปใช้กับงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในหลากหลายวิชาชีพ เช่น เรวัต สดมณี (2544) สร้างแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคล ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อพฤติกรรม และพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคล ตามจรรยาบรรณวิชาชีพทหาร จำนวน 13 ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .5092 - .7458 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .9046 ต่อมาต่อมาชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา (2549) สร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงาน โดยมีเนื้อหาการวัดเกี่ยวกับความรู้เรื่องประโยชน์และโทษเกี่ยวกับการกระทำงานอาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ และมีความพอใจที่จะกระทำ จำนวน 10 ข้อ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีค่าพิสัยรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .30 ถึง .70 และค่าพิสัยรายข้อ (t) อยู่ระหว่าง 10.53 ถึง 22.72 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82 และสุกัญญา พุนเดช (2552) สร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยมีเนื้อหาการวัดเกี่ยวกับความรู้เชิงปริมาณค่าเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือโทษ ในการทำงานเพียงใด มีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจกับพฤติกรรม ตลอดจนความพร้อมที่จะกระทำหรือหลีกเลี่ยงที่จะกระทำ จำนวน 30 ข้อ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 30 ถึง 180 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .92 ต่อมาปริญญา บัองรอด (2554) สร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยมีเนื้อหาการวัดเกี่ยวกับความรู้เชิงประเมินค่าว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือโทษ มีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ และมีความพร้อมที่จะกระทำ ตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงานโรงงานยาสูบ จำนวน 19 ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยคะแนนของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 19 ถึง 114 คะแนน และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.74 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93

ส่วนวิเชียร ธรรมมาธร (2547) สร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่องาน โดยปรับปรุงมาจากแบบวัดของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) และบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาใช้กับกลุ่มอย่างที่เป็นข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำนวน 167 คน โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ ความรู้สึก ภูมิใจ พึงพอใจ ความจงรักภักดี และการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม จำนวน 10 ข้อ ในลักษณะมาตราวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีค่าพิสัยรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .22 ถึง .73 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84

สำหรับการศึกษานี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม โดยสร้างขึ้นจากนิยามปฏิบัติการเพื่อวัดเจตคติทั้ง 3 องค์ประกอบ ในลักษณะมาตราวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนมาก คือ ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนน้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การวิจัยที่ผ่านมายังศึกษาตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมค่อนข้างน้อย แต่มีผลการวิจัยที่ศึกษาเจตคติเพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานที่มีลักษณะใกล้เคียง เช่น กรรณิการ์ ศิลปพรหมมาศ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม พบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมพยาบาลจิตเวชเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับแรก ในการทำนายพฤติกรรมตามกระบวนการพยาบาลกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 36.2 และทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพยาบาลประสบการณ์การทำงานจิตเวชน้อย ได้ร้อยละ 48.4 และงานวิจัยของ สุพัตรา ธรรมวงษ์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเคารพสิทธิมนุษยชน ในงานพยาบาลผู้ป่วยใน พบว่า เจตคติที่ดีต่องานร่วมกับตัวแปรอื่นๆ สามารถกันทำนายพฤติกรรมตามจรรยาบรรณพยาบาล และพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้ป่วย ร้อยละ 56.2 ,51 ตามลำดับ ส่วนงานวิจัยของสุกันยา พุนเดช (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่าเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างจริยธรรมเป็นตัวแปรที่ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมร้อยละ 34.3 และงานวิจัยของ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ได้ศึกษาลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พบว่า เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับแรกในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านกลับเป็นหยัดกระทำให้สิ่งที่ถูกต้อง ด้านค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ด้านค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ และด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 37.5, 40.7, 29.9 และ 56.0 ตามลำดับ

นอกจากนี้งานวิจัยของเรวัต สดมณี (2544) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิต-สังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ศึกษาเฉพาะกรณีกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี พบว่า กำลังพลที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่ากำลังพลที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานต่ำ และยังพบอีกว่า เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ร้อยละ 71.20 สอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร ธรรมาธร (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านอุทิศตนของข้าราชการกำลังพลทหารอากาศ จำนวน 167 พบว่า ข้าราชการกำลังพลทหารอากาศที่มีเจตคติที่ดีต่องานมากจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านอุทิศตนสูงกว่า ข้าราชการกำลังพลทหารอากาศที่มีเจตคติที่ดีต่องานน้อย และยังพบในกลุ่มรวมและกลุ่มฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มชั้นยศประทวนและกลุ่มผู้ที่มีปริมาณงานในความรับผิดชอบน้อย

จากผลงานวิจัยข้างต้น พบผลการศึกษาที่สำคัญคือ ผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมใดมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าพึงประสงค์มาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่าข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย

บุคลิกภาพแบบมีสติกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ความหมาย

บุคลิกภาพ หมายถึง นิสัย ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ ของบุคคลที่เป็นพื้นฐานของการแสดงพฤติกรรม ที่เกิดจากประสบการณ์ของบุคคล และยังรวมถึงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรู้สึกที่มีต่อตนเองและผู้อื่น เพื่อที่ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว (รัตนา นฤภัทร. 2537: 5) บุคลิกภาพยังรวมถึงลักษณะแต่ละบุคคลทั้งภายนอก ภายในและปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้ที่พบเห็น (สถิต วงศ์สุวรรณ. 2540: 4) และ วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2549: 41) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ทำให้มีความแตกต่างทางพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ และประสบการณ์ ที่ส่งผลให้บุคคลแต่ละบุคคล แสดงพฤติกรรมออกมาต่างกัน ทั้งนี้ บุคลิกภาพเป็นลักษณะโดยรวมของบุคคลที่เกิดจากผลรวมลักษณะทางภายนอกและลักษณะภายในของแต่ละบุคคล ที่แสดงออกถึงการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่ทำให้มีความแตกต่างกัน (ทิพย์วรรณ กิตติพร. 2547: 65) สอดคล้องกับ สมภาพ บุญนาศักดิ์ (2555: 33) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนหรือ

ลักษณะโดยรวมของบุคคลที่แสดงออกทั้งภายในและภายนอก ที่แสดงออกมาเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ บุคลิกภาพจัดเป็นลักษณะเอกลักษณ์ส่วนบุคคลที่สามารถพบเห็นได้จากบุคลิกลักษณะที่แสดงออกมาตามสถานการณ์ในองค์การต่าง ๆ (เบญจวรรณ โทประเสริฐ. 2551:23)

จากที่กล่าวมาบุคลิกภาพของบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยที่กำหนดว่าบุคคลจะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่อยู่รอบตัว และพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกเพื่อโต้ตอบออกมานั้นย่อมเป็นผลที่มาจากลักษณะบุคลิกภาพ

สำหรับแนวคิดบุคลิกภาพที่ยอมรับและนำมาศึกษา คือ แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ(The Big Five) เพราะเป็นพื้นฐานโครงสร้างของบุคลิกของมนุษย์ เนื่องจากบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับวัฒนธรรมต่างๆ และยังสามารถทำนายผลการปฏิบัติงาน (อติพร นฤนาทชีวิน. 2547: 36) ทั้งนี้จากผลการศึกษาที่นำแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ที่นำมาศึกษากับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยใช้แนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของคอสตา และแมคเคร เช่น ผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง (วัลภา สบายยิ่ง. 2542) พฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ (วารุณี หนูพันธ์. 2547) พฤติกรรมการเรียนดนตรี (อติพร นฤนาทชีวิน. 2547) จากแนวคิดองค์ประกอบของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของคอสต้าและแมคเคร ประกอบไปด้วยบุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (Neuroticism) 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) 3) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness to Experience) 4) บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน (Agreeableness) และ 5) บุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiousness) เป็นต้น (Matthewset al.2003: 24; citing Costa; & McCrae.1983) จากการศึกษาของอติพร นฤนาทชีวิน(2547) พบว่า บุคลิกภาพด้านการมีสติส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนดนตรีมากที่สุด ส่วนเบญจวรรณ โทประเสริฐ (2551) พบว่า บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน และสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน กล่าวโดยสรุปได้ว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีสติเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่พึงประสงค์ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะนำบุคลิกภาพแบบมีสติมาศึกษากับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ

แนวคิดบุคลิกภาพแบบมีสติ หมายถึง การมีความสามารถ (competence) ความเป็นระเบียบ (order) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (dutifulness) การมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล (achievement striving) ความมีวินัยในตนเอง (self discipline) และความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ (deliberation) (วัลภา สบายยิ่ง. 2542: 9) ซึ่งองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบมีสติ ประกอบด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ 1) การมีความสามารถ (Competence) หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้อย่างมีความเป็นเหตุเป็นผลและมีประสิทธิภาพในตนเอง 2) ความมีระเบียบ (Order) หมายถึง ผู้ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย 3) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในหลักการทางจริยธรรมและการปฏิบัติตามคำมั่นที่ให้ไว้ 4) การมี

ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement) หมายถึง ผู้ที่ทำงานอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5) ความมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) หมายถึง ความสามารถที่จะเริ่มและปฏิบัติงานให้สำเร็จแม้ว่าเต็มไปด้วยความเบื่อหน่าย หรืออุปสรรคก็ตาม และ 6) ความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ (Deliberation) หมายถึง การมีความคิดที่สามารถปฏิบัติได้มีความระมัดระวังในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพแบบมีสติ หมายถึง บุคลิกภาพความสามารถ มีระเบียบ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเอง และมีความคิดที่สามารถปฏิบัติได้

การวัดบุคลิกภาพแบบมีสติ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการสร้างแบบวัดบุคลิกภาพแบบมีสติ เช่น เบญจวรรณ โทประเสริฐ (2551) สร้างแบบวัดบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยปรับปรุงมาจากแบบวัดของ วัลภา สบายยิ่ง (2542) จำนวน 10 ข้อ และมีเนื้อหาเกี่ยวกับความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบ ความมีวินัยในตน การจดจ่อในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความระมัดระวังในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และการยึดมั่นในหลักการปฏิบัติตามและคำมั่นที่ให้ไว้ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .19 ถึง .72 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .82 และแบบวัดของปัญญา ประดิษฐบาทุกา (2556) สร้างแบบวัดบุคลิกภาพแบบมีสติ จำนวน 14 ข้อ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87

สำหรับการศึกษานี้ผู้วิจัยนำแบบวัดบุคลิกภาพแบบมีสติของ วัลภา สบายยิ่ง (2542) และปัญญา ประดิษฐบาทุกา (2556) ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนมาก คือ ข้าราชการตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนน้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบมีสติกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

จากการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการศึกษาเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบมีสติกับพฤติกรรมการทำงานที่มีลักษณะใกล้เคียงและน่าพึงปรารถนา เช่น งานวิจัยของจันทร์จิรา มั่นตะพงษ์. (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และยังพบว่า บุคลิกภาพแบบมีสติร่วมกับบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 35 ส่วน

งานวิจัยของซูซีย์ สมิทธิไกร (2547) ศึกษาบุคลิกภาพและความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในหลายอาชีพ พบว่า บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน และยิ่งพบว่าบุคลิกภาพแบบมีสติเป็นบุคลิกภาพเพียงด้านเดียวที่สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานของบุคคลทุกอาชีพ และกลุ่มอายุการทำงานและทุกเพศ และงานวิจัยของเบญจวรรณ โทประเสริฐ (2551) ศึกษาปัจจัยจิตลักษณะและความยุติธรรมในองค์กรที่เกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าบุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยิ่งพบอีกว่าบุคลิกภาพแบบมีสติร่วมกับตัวแปรจิตลักษณะและความยุติธรรม รวม 4 ตัวแปร สามารถกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลงานวิจัยข้างต้น พบผลการศึกษาที่สำคัญ คือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติมากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าพึงประสงค์มาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้คาดว่าข้าราชการตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม มากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติน้อย

การปฏิบัติตามหลักศาสนากับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ศาสนาเป็นสิ่งที่มามีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของคนไทยมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย วิถีชีวิตของคนไทยจึงผูกพันอยู่กับศาสนาทั้งในเรื่องของความเชื่อและหลักการปฏิบัติต่างๆ ที่ผสมผสานอยู่ในกิจกรรมแทบทุกด้านของชีวิต ศาสนาจึงเข้ามามีส่วนร่วมให้เกิดการพัฒนาในบุคคลโดยผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมจากบิดา มารดา ครู เพื่อน ญาติพี่น้อง เป็นต้น ศาสนาจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับทั้งในทางตรงและทางอ้อม (ถนอมศักดิ์ โสภากา. 2545: 10 อ้างอิงจากพระเทพเวที. 2532) โดยเฉพาะหลักสำคัญของศาสนาอันประกอบด้วย ความเชื่อตามหลักศาสนา และการปฏิบัติตามหลักศาสนา โดยความเชื่อตามหลักศาสนาเชื่อว่าการกระทำดีย่อมจะได้รับผลดี และการกระทำชั่วย่อมได้ชั่ว หรือเชื่อในเรื่องของผลการกระทำในอดีตที่ส่งผลต่อผลของการกระทำในปัจจุบัน ซึ่งความเชื่อตามหลักศาสนาเป็นความพยายามของบุคคลในการละเว้นจากการทำชั่ว และการปฏิบัติตามหลักศาสนา คือ การปฏิบัติเบื้องต้นของบุคคล 3 อย่าง คือ ทาน ศีล และภาวนา เพื่อเป็นความสงบสุขของชีวิต (ดวงเดือน พันธุมนาวินและคณะ .2540: 18-19,23)

การปฏิบัติตามหลักศาสนาเป็นการกระทำทั้งทางกายและทางวาจาที่เกิดจากการกระทำซ้ำๆ เช่น การสวดมนต์ การอ่านคัมภีร์ทางศาสนา และการไปร่วมกิจกรรมทางศาสนากับสมาชิกอื่นๆ (ดวงเดือน พันธุมนาวินและคณะ. 2540: 30) และพระเทพเวที (2532: 596) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตามหลักศาสนา หมายถึง การกระทำของบุคคลที่ดำเนินชีวิตประจำวันตามหลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนาที่บุคคลนับถือ โดยทั่วไปแล้วการปฏิบัติตามหลักศาสนาของ

คฤหัสถ์หรือชาวบ้านทั่วไปจะอยู่ในรูปแบบของ ทาน ศีล และภาวนา หรือเรียกชื่อต่างๆ ไปว่า บุญสิกขา ซึ่งการปฏิบัติตามบุญสิกขาเป็นการฝึกหัดทำความดีต่างๆ ให้มีความเจริญงอกงาม ด้วยการบริจาคทาน รักษาศีล และเจริญภาวนา ในการบริจาคทาน รักษาศีล และภาวนานี้เน้นจากส่วนภายนอกเข้ามาสู่ภายใน โดยเริ่มจากทานซึ่งเป็นการนำสิ่งของสละให้ผู้อื่น ส่วนของการรักษาศีลเริ่มจากที่ตัว และการภาวนาเป็นการฝึกฝนอบรมด้านจิตด้วยปัญญา เป็นต้น

สำหรับการปฏิบัติตามหลักศาสนาในหลักบุญสิกขา หรือ ทาน ศีล และภาวนา นั้นถือเป็นหลักพื้นฐานที่เหมาะสมกับวิถีชีวิตของบุคคลทั่วไป ซึ่งการปฏิบัติตามหลักศาสนาทั่วไปมีหลักพื้นฐาน 3 ประการ โดยพระธรรมปิฎก (2542: 597-598) ได้อธิบายไว้โดยมีรายละเอียดดังนี้คือ 1) ทาน คือ การให้ด้วยความเสียสละเพื่อการอนุเคราะห์และสังเคราะห์ช่วยเหลือด้วยการให้สิ่งของยังชีพหรือการให้คำแนะนำสั่งสอนให้กระทำแต่สิ่งที่ดีงาม และรวมถึงการให้อภัยเป็นทาน 2) ศีล คือ คำสอนและหลักประเพณีในสิ่งที่ดีงามเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข สำหรับศีลพื้นฐานขั้นต้น คือ ศีลห้า (เว้นจากการไม่ประทุษร้ายต่อชีวิตและร่างกาย เว้นจากการไม่ละเมิดทรัพย์สินของผู้อื่น เว้นจากการไม่ละเมิดต่อของรัก เว้นจากการไม่พูดให้ร้ายทางวาจา และเว้นจากการให้สิ่งของที่ทำให้ขาดสติ) และ 3) ภาวนา คือ การฝึกอบรมทางจิตใจให้เจริญด้วยคุณธรรมต่าง ๆ เพื่อให้มีจิตใจที่เข้มแข็งและมั่นคงด้วยปัญญา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความหมายการปฏิบัติตามหลักศาสนา หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจต่อหลักคำสอนของศาสนา และพร้อมกระทำตามหลักคำสอนของศาสนา เช่น การให้วัตถุสิ่งของ การให้ความรู้ การให้อภัย การปฏิบัติตามหลักคำสอน และการภาวนาฝึกอบรมจิตใจ

การวัดการปฏิบัติตามหลักศาสนา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการสร้างแบบวัดการปฏิบัติตามหลักศาสนา เช่น ดวงเดือน พันธมนาวินและคณะอื่น ๆ (2540) สร้างแบบวัดการปฏิบัติทางพุทธศาสนา ซึ่งวัดลักษณะการปฏิบัติทางพุทธศาสนา 3 ด้าน คือ การให้ทาน การรักษาศีล และการเจริญภาวนา เป็นแบบวัดที่ถามเกี่ยวกับปริมาณความเป็นไปได้ที่บุคคลจะกระทำ หรืองดเว้นกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในการดำเนินชีวิตประจำวันตามหลักพื้นฐานพุทธศาสนา ได้แก่ การให้ทาน การ รักษาศีล และการเจริญภาวนา จำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .63

สำหรับการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดการปฏิบัติทางศาสนาของ ดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ (2540) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนมาก คือ ข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติตามหลักศาสนามากกว่า ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนน้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหลักศาสนากับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

จากการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการศึกษาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหลักศาสนากับพฤติกรรมการทำงานที่มีลักษณะใกล้เคียงและน่าพึงปรารถนา เช่น งานวิจัยของ อภิญา โพธิ์ศรีทอง (2536) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรพยาบาลผู้ปวยสูงอายุของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า การปฏิบัติทางพุทธศาสนา เป็นตัวทำนายสำคัญ สามารถทำนายพฤติกรรมกรพยาบาลผู้ปวยสูงอายุได้ร้อยละ 18 ส่วนงานวิจัยของถนอมศักดิ์ โสภกา (2545) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบลักษณะทางพุทธศาสนาและปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรทำงานระหว่างข้าราชการตำรวจที่ได้รับการอบรมตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับไม่ได้รับการอบรม พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาสูง มีพฤติกรรมกรทำงานด้านกรป้ องกันปราบปรามสูงกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 และยังพบอีกว่าการปฏิบัติทางพุทธศาสนาร่วมกับตัวแปรจิตลักษณะ รวม 3 ตัวแปร ในกลุ่มรวม สามารถทำนายพฤติกรรมกรทำงานด้านป้ องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ ได้ร้อยละ 40.4 ต่อมางานวิจัยเอกนครา รุ่งวรรณ (2554) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ พบว่า การปฏิบัติทางพุทธศาสนาร่วมกับจิตลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน รวม 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการปฏิบัติงานของของราชการตำรวจชั้นยศประทวน ได้ร้อยละ 64.2 และยังพบว่าการปฏิบัติทางพุทธศาสนาร่วมกับจิตลักษณะส่วนบุคคล รวม 2 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการปฏิบัติงานของราชการตำรวจชั้นยศสัญญาบัตร ได้ร้อยละ 44.3

จากผลงานวิจัยข้างต้น พบผลการศึกษาที่สำคัญ คือ ผู้ที่มีการปฏิบัติตามหลักศาสนาอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมที่น่าพึงประสงค์มาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้คาดว่าข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติตามหลักศาสนาอย่างเหมาะสม เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติตามหลักศาสนาอย่างเหมาะสมน้อย

ความผูกพันต่อวิชาชีพกับพฤติกรรมกรทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ความผูกพันต่อวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลเต็มใจพร้อมที่จะทุ่มเททั้งเวลา พลังงาน กำลังกาย กำลังใจและความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รวมทั้งความซื่อสัตย์ที่เต็มไปด้วยความยึดมั่นและผูกพันกับงานหรือวิชาชีพ (จิตินันท์ ปุ' แก้ว 2542: 34; สุริดา เรื่องเพ็ญ. 2550: 21) ส่วนวิชชุลดา อมรสิน (2552: 17) กล่าวว่า ความผูกพันต่อวิชาชีพ หมายถึง การยอมรับของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพของตนว่ามีความสำคัญและมีความหมาย เป็นแรงจูงใจและทัศนคติในการทำงานของตน มีการวางแผนและตั้งใจทำงาน โดยที่ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากเพื่อไปสู่เป้าหมายของวิชาชีพ

และ ลัตดาวัลย์ วิมลภักดี (2548: 29) กล่าวว่า ความผูกพันต่อวิชาชีพเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความปรารถนาที่จะอยู่ในวิชาชีพ สอดคล้องกับ ไพโรภ รัตนชูวงศ์ (2555: 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อวิชาชีพ หมายถึง ความเชื่อและความศรัทธาของบุคคลที่เห็นคุณค่าในวิชาชีพ และความปรารถนาของบุคคลที่จะอยู่ในวิชาชีพตลอดไป

สำหรับความสำคัญของความผูกพันต่อวิชาชีพ เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการแสดงออกหรือบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับ และการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ของวิชาชีพ ทั้งนี้การสร้าง ความผูกพันต่อวิชาชีพเป็นกระบวนการนำพาวิชาชีพไปสู่เป้าหมายและส่งผลให้สมาชิกมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับวิชาชีพ (ลัตดาวัลย์ วิมลภักดี.2548: 29) ความผูกพันต่อวิชาชีพเป็นลักษณะที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพของแต่ละบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบความผูกพันด้านความรู้สึก องค์ประกอบด้านความผูกพันต่อเนื้อ และองค์ประกอบด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม (พร้อมพรรณ ปิ์หัตถกิจกุล .2541: 28 อ้างอิงจาก Meyer,Allen; & Smith. 1993) โดยแต่ละองค์ประกอบมีความหมายดังนี้ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับวิชาชีพ และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับวิชาชีพและเต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนให้กับวิชาชีพ 2) ความผูกพันต่อเนื้อ (continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคิดของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของต้นทุนที่บุคคลให้กับวิชาชีพ จากทางเลือกที่มีของบุคคลและสิ่งที่บุคคลได้รับจากอาชีพ โดยแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื้อในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่ในวิชาชีพเดิมหรือเปลี่ยนแปลงอาชีพ และ 3) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานของสังคม (normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมที่ก่อให้เกิดความผูกพันเพื่อที่ตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากวิชาชีพและแสดงออกมาในรูปแบบของความจงรักภักดีของบุคคลต่อวิชาชีพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความหมายความผูกพันต่อวิชาชีพ หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจมีความพร้อมที่จะทุ่มเทเวลา ความรู้และความสามารถ ให้กับวิชาชีพ รวมถึงยึดมั่นไม่เปลี่ยนแปลงต่อวิชาชีพและพร้อมปฏิบัติตามหลักวิชาชีพ

การวัดความผูกพันต่อวิชาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการสร้างแบบวัดความผูกพันต่อวิชาชีพ เช่น วิชชุลดา อมรสิน (2552) สร้างแบบวัดความผูกพันต่อวิชาชีพ โดยมีเนื้อหาการวัด 3 ด้าน คือ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่ และ 3) ด้านบรรทัดฐาน จำนวน 15 ข้อ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.8829 – 0.9284 และค่าความเชื่อมั่นรายข้ออยู่ระหว่าง 0.8710 – 0.9499 และกาญจนา พานิชมาท (2546) สร้างแบบวัดความผูกพันต่อวิชาชีพ โดยปรับปรุงมาจากแบบวัดของชวณพิศ ชิวรักษ์ (2539) โดยมี

เนื้อเกี่ยวกับความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของวิชาชีพ, ความเต็มใจทุ่มเทและความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของวิชาชีพ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของวิชาชีพจำนวน 22 ข้อ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94

สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดความผูกพันต่อวิชาชีพของ วิชชุลดา อมรสิน (2555) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ขำราชการตำรวจที่ได้คะแนนมาก คือ ขำราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพมากกว่าขำราชการตำรวจที่ได้คะแนนน้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อวิชาชีพกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

จากการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการศึกษาเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อวิชาชีพกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมค่อนข้างน้อย แต่มีผลการวิจัยที่ศึกษาความผูกพันต่อวิชาชีพกับพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนา เช่น งานวิจัยของกาญจนา พานิชมาท (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ และการสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย วย ร้อยละ 68 ส่วนงานวิจัยของ วิชชุลดา อมรสิน (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้ตรวจสอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย จำนวน 186 คน พบว่า ความผูกพันต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกกับความสำเร็จในงาน และงานวิจัยของมินทร เบ้าธรรม (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย พบว่า ความผูกพันในวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้งานวิจัยของขวัญชัย ด่านปรีดา (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับสภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยข้างต้น พบว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพมาก เป็นผู้ที่มีความประพฤติของบุคคลที่พึงประสงค์มาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้คาดว่าข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพ

มาก เป็นผู้ที่มิประพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพน้อย

ลักษณะทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ตัวแปรลักษณะทางสังคมในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง แนวทางปฏิบัติของสังคมเพื่อให้สมาชิกของสังคมทำตามระเบียบแบบแผน กฎข้อบังคับ จารีตประเพณีและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของสังคม (กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. 2527: 46) ส่วนพีชบายและไอเซน (Ajzen; & Fishbein. 1980: 57) กล่าวว่า การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อผู้ที่ตนให้ความสำคัญ คิดว่าตนควรกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมนั้นมากเท่าใด ตนก็จะมีความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ในทางกลับกัน ถ้าการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อผู้ที่ตนให้ความสำคัญคิดว่าตนไม่ควรกระทำพฤติกรรมนั้น ตนก็จะไม่มีความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น

การวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ตามที่พีชบายและไอเซน (Ajzen and Fishbein. 1980: 57) ได้เสนอการวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม 2 วิธี คือ 1) การวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมทางตรง คือ การประเมินความเชื่อที่มีต่อความคิดเห็นของบุคคล ส่วนมากจะมีความสำคัญต่อตน และคิดว่าตนควรกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมนั้น และ 2) การรับรู้บรรทัดฐานทางอ้อม คือ การวัดความเชื่อเกี่ยวกับบุคคลที่ใกล้ชิดต่อการกระทำของตน ซึ่งได้มาจากการรับรู้จากความคาดหวังของบุคคลที่อยู่แวดล้อม และตนจะใช้การรับรู้ที่ได้มาตัดสินใจที่จะกระทำตามบุคคลที่ใกล้ชิด

สำหรับการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมสามารถทำหน้าที่ได้หลากหลายในองค์การ โดย เจ.อาร์.แฮคแมน (J.R.Hackman. 1976 อ้างอิงจาก สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2545: 185-186) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม 5 ประการ คือ 1) การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมเป็นกฎของการเข้าร่วมเป็นสมาชิกและรักษาความเป็นสมาชิกไว้ 2) การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมเป็นสิ่งที่ปรับพฤติกรรมมากกว่าความคิดหรือความรู้สึกส่วนบุคคล และทุกคนในกลุ่มต่างเห็นว่าเป็นสิ่งที่จำเป็น 3) การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมเป็นสิ่งที่ปรับพฤติกรรมของสมาชิกเป็นส่วนใหญ่ ที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ 4) ไม่ใช่ทุกการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ที่จะนำมาปรับใช้อย่างเท่าเทียมสำหรับสมาชิกทุก แต่จะมีสมาชิกของกลุ่มที่มีสถานภาพแตกต่างกันได้รับสิทธิพิเศษ และ 5) การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมจะมีการพัฒนาอย่างช้าๆ และเป็นไปอย่างละเอียดอ่อน แต่อย่างไรก็ตามการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอาจสร้างมาอย่างรวดเร็ว ถ้าสมาชิกทุกคนมีความปรารถนาและยอมรับที่พฤติกรรมนั้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อบุคคลรอบข้าง เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว ที่ตนให้ความสำคัญ คิดว่าตนควรกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

การวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการสร้างแบบวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม เช่น สุชาติดา ชลานุเคราะห์ (2550) สร้างแบบวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยมีความเกี่ยวข้องกับกรวัดความเชื่อของหัวหน้าสถานีนามัยเกี่ยวกับความคิดของบุคคลใกล้ชิด เช่น หัวหน้าสายบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัวเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมและการคล้อยตามบุคคลใกล้ชิด แบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 ส่วนส่วนศุภชัย สุพรรณทอง (2544) สร้างแบบวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม กับนักศึกษา โดยมีความเกี่ยวข้องกับกรวัดความเชื่อของนักศึกษาเกี่ยวกับบุคคลใกล้ชิดว่าควรทำหรือไม่ควรทำ และการคล้อยตามบุคคลใกล้ชิด แบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 และลินดา สุวรรณดี (2543) สร้างแบบวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยมีความเชื่อของนักเรียนเกี่ยวกับบุคคลใกล้ชิดว่าควรกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมการลดปริมาณขยะ และการคล้อยตามบุคคลหรือบุคคลที่ใกล้ชิด แบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 81

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมจากนิยามปฏิบัติ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนมาก คือ ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนน้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

จากประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การวิจัยที่ผ่านมายังศึกษาตัวแปรการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมค่อนข้างน้อย แต่มีผลการวิจัยที่ศึกษาการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมเพื่ออธิบายพฤติกรรมที่มีลักษณะใกล้เคียง เช่น งานวิจัยของรววิกาญจน์ เตือนดาว (2550) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการขับขี้อย่างมีมารยาทและปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. พบว่า พนักงานขับรถโดยสารประจำทางที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมมากและทัศนคติที่มากมีพฤติกรรมขับขี้อย่างปลอดภัยมากกว่าพนักงานขับรถโดยสารประจำทางที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมน้อยและทัศนคติที่น้อย และยังพบอีกว่าการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมขับขี้อย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ได้ร้อยละ 19.4 ส่วนงานวิจัยของสุพัตรา ธรรมวงษ์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาล

ผู้ช่วยใน พบว่า การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมเป็นตัวทำนายลำดับที่ 3 ร่วมกับจิตลักษณะเดิมและจิตตามสถานการณ์ รวม 4 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมตามจรรยาพยาบาล ได้ร้อยละ 56.2 และยังพบอีกว่าการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมร่วมกับจิตลักษณะเดิมและจิตตามสถานการณ์ รวม 4 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมตามจรรยาพยาบาล ได้ร้อยละ 56.2 และยังพบอีกว่าการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมเป็นตัวทำนายลำดับที่ 2 ร่วมกับจิตลักษณะเดิมและจิตตามสถานการณ์ รวม 4 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมตามจรรยาพยาบาลและพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้ป่วย ได้ร้อยละ 56.2 และ 56.2 ตามลำดับ นอกจากนี้งานวิจัยของวัชรพงษ์ พนิตธารัง (2551) ได้ศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมร่วมกับตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ การควบคุมตน ค่านิยมในอาชีพ ทัศนคติต่องาน ความเชื่อทางพุทธศาสนา การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และวิถีชีวิตทางพุทธศาสนา สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ด้านปฏิบัติตามหน้าที่ ได้ร้อยละ 31.7

จากงานวิจัยข้างต้น พบผลที่สำคัญ คือ ผู้ที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมที่น่าพึงประสงค์มาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้คาดว่าข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย

การรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การทั้งทางทางและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและเป้าหมายขององค์การ (นายิกา มารุพันธ์. 2550: 23) ส่วนเดสเลอร์ (Dessler. 1976: 279) ได้กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อประเภทขององค์การที่ตนทำงานอยู่ และมีความรู้สึกที่มีต่อองค์การในรูปแบบของความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโครงสร้าง การให้ผลตอบแทน การเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลภายในองค์การ นอกจากนี้บรรยากาศองค์การเกิดจากตัวแปรต่างๆ ที่นำมารวมกันแล้วส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์การ (เทพนม เมือง และสวิง สุวรรณ. 2540: 278-279) และบรรยากาศองค์การยังเป็นความพึงพอใจและไม่พึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลภายในองค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2540: 553) สำหรับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 101-102) ได้กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่บุคคลในองค์การ สามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ โดยองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ คือ ความกดดันของผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน นางเยาว์ แก้วมรกต (2542: 15) คือ 1) โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายการบังคับบัญชา การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายและนโยบายขององค์การ ลักษณะการแบ่งสายการบังคับบัญชา เป้าหมายขององค์การ ความซับซ้อนของระบบงาน กฎระเบียบต่างๆ การใช้เทคโนโลยีต่างๆรวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ กฎระเบียบต่างๆ ความซับซ้อนของระบบการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการใช้เทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งรูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ 2) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อปรัชญาและแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งหมดขององค์การ ทั้งด้านในการสรรหา การรักษา และการพัฒนาพนักงาน 3) ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานตลอดจนคุณค่าของงาน 4) การบริหารของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะการบริหาร และการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการให้รางวัล และการลงโทษของผู้บังคับบัญชา 5) สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และ 6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือน หรือผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความหมายการรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่กระตุ้นและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ ลักษณะงาน การบริหารของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นต้น

การวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการสร้างแบบวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ เช่น ลินดา อัญญุชนากร (2550) สร้างแบบวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และ เงินเดือนและสวัสดิการ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89 และอิสรียา สดมณี (2546) สร้างแบบวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว ตามแนวคิดของเลทวินส์และสตรีงเกอร์ มีเนื้อหาการวัด 9 ระดับ คือ 1) โครงสร้าง 2) การสนับสนุน 3) ความอบอุ่น 4) รางวัลผลตอบแทน 5) ความเสี่ยงและการรับความ

เสียง 6) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 7) ความขัดแย้ง 8) ความรับผิดชอบ และ 9) มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง จำนวน 43 ข้อ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดการรับรู้บรรยากาศขององค์กรของ ลินดา อัญญากร (2550) มาปรับใช้ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัว ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” ข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนมาก คือ ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรอย่างเหมาะสมมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้คะแนนน้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

จากประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การวิจัยที่ผ่านมายังศึกษาตัวแปรการรับรู้บรรยากาศขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมยังมีค่อนข้างน้อย แต่อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยอื่นๆ ที่นำการรับรู้บรรยากาศขององค์กรมาศึกษากับการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น งานวิจัยของวงเดือน จงไพบูลย์ (2543) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า บรรยากาศการทำงานเป็นตัวแปรทำนายอันดับแรกในการทำนายประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ร้อยละ 36.4 ส่วนงานวิจัยของอุทุมพร สุราษฎร์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านบริการของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ พบว่า พนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ที่มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรสูงและเจตคติต่อการทำงานด้านบริการสูง มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่า พนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ที่มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรต่ำและเจตคติต่อการทำงานด้านบริการน้อย และยังพบอีกว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวทำนายสำคัญ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านบริการในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 59.6 ต่อมางานวิจัยของวิภาวี มหารักษ์กะ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการโรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา พบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านรวมและพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนงานวิจัยของ ทิพวรรณ สีวาดมา (2546) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานของข้าราชการครูในอำเภอภูดบาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูที่อยู่ในบรรยากาศขององค์กรที่ดี และมีความสำเร็จในงานสูง เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานได้มาตรฐานสูง และยังพบอีกว่า บรรยากาศขององค์กรร่วมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 58.20 และงานวิจัยของสุริยศักดิ์ เหมือนอ่วม (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระ

เจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล ในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สูงกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่ำ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้งานวิจัยของอิสริยา สดมณี (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านรวมและด้านย่อย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ สอดคล้องกับงานวิจัยของลินดา อัญญธนากร (2550) ศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทของข้าราชการตำรวจนครบาล พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามบทบาท

จากงานวิจัยข้างต้น พบผลการศึกษาที่สำคัญคือ ผู้ที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าพึงประสงค์มาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้คาดว่าข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมน้อย

ลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยต่างๆ พบว่าลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ด้านชีวสังคมบางตัวมีส่วนร่วมในการอธิบายพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้นการศึกษารึ้นนี้จึงศึกษาลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และภูมิลำเนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

อายุกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

จากงานวิจัยของ กมลรัตน์ ทองสว่าง (2546) ได้ศึกษาปัจจัยทางชีวสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลที่มีอายุมากมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า ต่อมางานวิจัยของของพิทยา สุทธิธรรม (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ถึง 9 จำนวน 224 คน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน และงานวิจัยของอ้อมเดือน สดมณี และอุษา ศรีจินดารัตน์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขใจที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาต่างกัน

จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น พบว่าอายุมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดได้ว่าตัวแปรอายุน่าจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ระยะเวลาปฏิบัติราชการกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ระยะเวลาปฏิบัติราชการ อายุการทำงาน หรือประสบการณ์การทำงาน พิจารณาจาก ระยะเวลาที่เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งตั้งแต่เริ่มจนถึงปัจจุบัน (นุชนาถ ชาติทอง. 2539: 35) งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของระยะเวลาปฏิบัติราชการกับพฤติกรรมการทำงาน เช่น งานวิจัยของอิสรียา สดมณี (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติราชการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจตำรวจท่องเที่ยว ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ต่อมางานวิจัยพิทยา สุทธิธรรม (2549) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ในเขตกองบังคับบัญชาการตำรวจนครบาล 7 ถึง 9 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ต่างกัน และงานวิจัยของสุกัญญา พูนเดช (2552) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 479 คน พบว่า วิศวกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุมาก (21ปีขึ้นไป) มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่า วิศวกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุน้อย (11 – 15 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติราชการมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดได้ว่าตัวแปรระยะเวลาปฏิบัติราชการมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

จากงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์และคนอื่นๆ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษามากมีพฤติกรรมการทำงานทั่วไปมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของอ้อมเดือน สดมณี และอุษา ศรีจินดารัตน์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขใจที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า กลุ่มครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษามากกว่า กลุ่มครูที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.80 และ 66.40 ส่วนงานวิจัยของสมภพ บุญนาคศักดิ์ (2555) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำให้บริการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า กรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมทำให้บริการส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น พบว่า ระดับการศึกษามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่าตัวแปรระดับการศึกษาน่าจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ชั้นยศกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ชั้นยศเป็นสถานภาพของข้าราชการตำรวจที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งในการปฏิบัติราชการ และมีการเลื่อนยศตามคุณสมบัติของตำรวจแต่ละบุคคล (พันธนิภา วินิจกิจเจริญ, 2555 อ้างอิงจากกรมตำรวจ, 2540: 5) งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของชั้นยศกับพฤติกรรมการทำงาน เช่น งานวิจัยของพิทยา สุทธิธรรม (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นยศสัญญาบัตร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ร้อยละ 42.5 ต่อมางานวิจัยของ ลินดา อัญญาธนากร (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาล พบว่า ระดับตำแหน่งต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการรักษาระเบียบวินัย และด้านการบริการประชาชนแตกต่างกัน และงานวิจัยของเอกนครา รุ่งวรรณ (2554) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จำนวน 402 คน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น พบว่า ชั้นยศมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่าตัวแปรชั้นยศมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ภูมิสำเนากับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

จากงานวิจัยของ มัณฑนาดี เมธาพัฒนา (2547) ได้ศึกษาประสบการณ์ในสถานศึกษาแบบอย่างด้านจริยธรรมจากบิดามารดา และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาคกลาง พบว่า พยาบาลกลุ่มภูมิสำเนาชนบทที่มีแบบอย่างด้านจริยธรรมจากบิดามารดาและการปฏิบัติทางพุทธศาสนา มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในกลุ่มรวม ส่วนงานวิจัยของเอกนิคม เทียนห้าว (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้ ในคดีตามพระราชบัญญัติป่าไม้ พบว่า อายุ ภูมิสำเนา ระดับการศึกษา ยศ สังกัดกองกำกับการ อายุราชการ ประสบการณ์ทำงานในกองตำรวจป่าไม้ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจป่าไม้ ส่วนงานวิจัยของ ศิริวรรณ เกษมศานต์กิดาการและอภิญา หิรัญวงษ์ (2550) ได้ศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ภูมิสำเนา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น พบว่า ภูมิสำเนามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่าตัวแปรภูมิสำเนาจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม โดยพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำมาตรฐานจริยธรรมของตำรวจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2554: 87-92) มาใช้ในการกำหนดตัวแปรตามของการศึกษา โดยกำหนดพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมออกเป็น 6 ด้านประกอบด้วย 1) ยึดมั่นระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หมายถึง การกระทำของข้าราชการตำรวจด้วยการปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ และสนับสนุนการทำงานตามระบบประชาธิปไตย รวมทั้งการวางตัวเป็นกลางและไม่สนับสนุนทางการเมืองฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง 2) เคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน หมายถึง การกระทำของข้าราชการตำรวจในการคุ้มครองป้องกันและดูแลประชาชน รวมทั้งการให้บริการประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และไม่จำกัดการกระทำหรือการแสดงออกทางความคิดเห็นของประชาชนผู้มารับบริการหรืออยู่ในฐานะต้องความช่วยเหลือ 3) การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจด้วยความพยายาม ความสามารถ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า 4) จิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ หมายถึง จิตสำนึกของข้าราชการตำรวจในการให้บริการประชาชนด้วยท่าที่เป็นมิตร และไม่แสดงออกอาการที่ไม่สุภาพต่อประชาชนผู้มารับบริการ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือประชาชนอย่างเท่าเทียมและให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน โดยคำนึงถึงความถูกต้องของข้อมูลเป็นสำคัญ 5) ยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน หมายถึง การไม่ยินยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งอำนาจหน้าที่ของตนไปแสวงหาผลประโยชน์และการกระทำผิดกฎหมาย และหลีกเลี่ยงการรับสิ่งของจากผู้อื่น โดยไม่รับของขวัญที่มีมูลค่าที่เกินกว่ากฎหมายกำหนดไว้ รวมทั้งไม่นำเวลาราชการและทรัพย์สินทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน และ 6) กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การกระทำที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพและปฏิบัติตามกฎหมาย โดยไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลทั้งภายนอกและภายใน และไม่แนะนำหรือหลีกเลี่ยงกฎหมายเพื่อผลประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น รวมทั้งพร้อมที่จะรักษาความถูกต้องและผลประโยชน์ส่วนรวม สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (2546: 9,16) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดๆ ก็ตามเกิดจาก 2 ลักษณะ ที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ได้แก่ 1) ลักษณะทางจิต และ 2) ลักษณะทางสังคม จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า กลุ่มปัจจัยลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการ

ทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนาและความผูกพันต่อวิชาชีพ กลุ่มปัจจัยลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาลักษณะทางชีวสังคมที่สำคัญบางประการของข้าราชการตำรวจ เพื่อเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์กลุ่มย่อย ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติราชการ ระดับการศึกษาชั้นยศ และภูมิลำเนา ซึ่งสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบที่ 1

กรอบแนวความคิด



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

นิยามปฏิบัติการ

1. **พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม** หมายถึง การกระทำต่างๆ ของข้าราชการตำรวจที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของตน ตามมาตรฐานจริยธรรมทั้ง 6 ด้าน ที่จะเกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม ซึ่งประกอบด้วย

1) **ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข** หมายถึง การกระทำของข้าราชการตำรวจด้วยการปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ และสนับสนุนการทำงานตามระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งการวางตัวเป็นกลางและไม่สนับสนุนทางการเมืองฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

2) **เคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน** หมายถึง การกระทำของข้าราชการตำรวจในคุ้มครอง ป้องกันและดูแลประชาชน รวมทั้งการให้บริการประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และไม่จำกัดการกระทำหรือการแสดงออกทางความคิดเห็นของประชาชนผู้มารับบริการหรืออยู่ในฐานะต้องการความช่วยเหลือ

3) **ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ** หมายถึง การกระทำของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพยายาม ความสามารถ และมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า

4) **จิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์** หมายถึง การกระทำของข้าราชการตำรวจด้วยจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนด้วยท่าที่เป็นมิตรและไม่แสดงอาการที่ไม่สุภาพต่อประชาชนผู้มารับบริการ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือประชาชนอย่างเท่าเทียม และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน โดยคำนึงถึงความถูกต้องของข้อมูลเป็นสำคัญ

5) **ยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน** หมายถึง การกระทำของข้าราชการตำรวจด้วยการไม่ยินยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งอำนาจหน้าที่ของตนไปแสวงหาผลประโยชน์และการกระทำที่ผิดกฎหมาย และหลีกเลี่ยงการรับสิ่งของจากผู้อื่น โดยไม่รับของขวัญที่มีมูลค่าที่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมทั้งไม่นำเวลาราชการและทรัพย์สินทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน

6) **กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง** หมายถึง การกระทำของข้าราชการตำรวจที่ยึดมั่นในความถูกต้องตั้งตามหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพและปฏิบัติตามกฎหมาย โดยไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลทั้งภายนอกและภายใน และไม่แนะนำหรือหลีกเลี่ยงกฎหมายเพื่อผลประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น รวมทั้งพร้อมที่จะรักษาความถูกต้องและผลประโยชน์ของส่วนรวม

สำหรับการวัดพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมในครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม จากนิยามปฏิบัติการ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนมาก แสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนน้อย

2. เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกและคำนึงถึงคุณประโยชน์หรือโทษของการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ และมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ตลอดจนพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมในการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมจากนิยามปฏิบัติการ ในลักษณะมาตรประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนมาก แสดงว่ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ผู้ตอบที่ได้คะแนนน้อย

3. บุคลิกภาพแบบมีสติ หมายถึง หมายถึง บุคลิกภาพความสามารถ มีระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเอง และมีความคิดที่สามารถปฏิบัติได้

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดบุคลิกภาพแบบมีสติของ วัลภา สบายยิ่ง (2542) และปัญญา ประดิษฐ์บาทุกา (2556) ในลักษณะมาตรประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนมาก แสดงว่ามีบุคลิกภาพแบบมีสติมากกว่า ผู้ตอบที่ได้คะแนนน้อย

4. การปฏิบัติตามหลักศาสนา หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจต่อหลักคำสอนของศาสนา และพร้อมกระทำตามหลักคำสอนของศาสนา เช่น การให้วัตถุสิ่งของ การให้ความรู้ การให้อภัย การปฏิบัติตามหลักคำสอน และการภาวนาฝึกรบรมจิตใจ

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ ดวงเดือน พันธุนาวันและคณะ (2540) ในลักษณะมาตรประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนมาก แสดงว่ามี การปฏิบัติตามหลักศาสนา มากกว่า ผู้ตอบที่ได้คะแนนน้อย

5. ความผูกพันต่อวิชาชีพ หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจมีความพร้อมที่จะทุ่มเทเวลา ความรู้และความสามารถ ให้กับวิชาชีพ รวมถึงยึดมั่นไม่เปลี่ยนแปลงต่อวิชาชีพและพร้อมปฏิบัติตามหลักวิชาชีพ

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดความผูกพันต่อวิชาชีพของ วิชชุลดา อมรสิน (2552) ในลักษณะมาตรประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนมาก แสดงว่ามีความผูกพันต่อวิชาชีพมากกว่า ผู้ตอบที่ได้คะแนนน้อย

6. การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อบุคคลรอบข้าง เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว ที่ตนให้ความสำคัญ คิดว่าตนควรกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมจากนิยามปฏิบัติการ ในลักษณะมาตรประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนมาก แสดงว่ามีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมากกว่า ผู้ตอบที่ได้คะแนนน้อย

7. การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่กระตุ้นและส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ ลักษณะงาน การบริหารของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นต้น สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การของ ลินดา อัญญาณากร (2550) ในลักษณะมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนมาก แสดงว่ารับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมากกว่า ผู้ตอบที่ได้คะแนนน้อย

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก และมีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมเหมาะสมมาก มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะอื่นๆ
2. ข้าราชการตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติมาก และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมาก มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม มากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะอื่นๆ
3. ข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพมาก และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การเหมาะสมมาก มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม มากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะอื่นๆ
4. ตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านรวมและด้านย่อย 6 ด้าน (ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน และด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดมุกดาหาร” เป็นการศึกษาแบบสหสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบ (Correlation Comparative) ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์

กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 15 สถานีตำรวจ ประกอบด้วยสถานีตำรวจภูธรกุดชุม สถานีตำรวจภูธรคำชะอี สถานีตำรวจภูธรคำป่าหลาย สถานีตำรวจภูธรดงเย็น สถานีตำรวจภูธรดงหลวง สถานีตำรวจภูธรดอนตาล สถานีตำรวจนาอุดม สถานีตำรวจนิคมคำสร้อย สถานีตำรวจภูธรบ้านค้อ สถานีตำรวจภูธรบ้านไร่ สถานีตำรวจภูธรผึ้งแดด สถานีตำรวจภูธรเมืองมุกดาหาร สถานีตำรวจภูธรหนองสูง สถานีตำรวจภูธรหนองสูงใต้ และสถานีตำรวจภูธรหว้านใหญ่ รวมจำนวนทั้งสิ้น 874 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 13 ตุลาคม 2557)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 15 สถานี ประกอบด้วยข้าราชการตำรวจชั้นยศประทวน และข้าราชการตำรวจชั้นยศสัญญาบัตร รวมจำนวน 291 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสถานี ที่เป็นไปตามสัดส่วนของประชากร (Proportionated Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ใช้การคำนวณตามสูตรของยามาเน (Yamane, 1967: 886) โดยกำหนดให้ $e = .05$ ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 274 คน จากสูตรและการแทนค่าดังต่อไปนี้

$$\text{สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{874}{1 + 874 (.05)^2} \\ n &= 274 \text{ คน} \end{aligned}$$

2. การคำนวณกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 274 คน ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างให้ได้อย่างน้อยตามที่คำนวณไว้ อย่างไรก็ตามเพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย และการป้องกันความผิดพลาดของข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามที่อาจได้กลับมาไม่ครบ และตอบได้ไม่ครบทุกข้อ รวมถึงเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มย่อยมีจำนวนเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ผล ผู้วิจัยได้ขยายจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เป็น 291 คน

3. กำหนดให้สถานีตำรวจเป็นตัวแทนชั้นภูมิ และทำการสุ่มจากทุกสถานีตำรวจ ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่าง ดังผลที่ปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

สถานีตำรวจ	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
	ประทวน	สัญญาบัตร	ประทวน	สัญญาบัตร
สภ.กกตุม	18	20	5	6
สภ.คำชะอี	36	35	12	11
สภ.คำป่าหลาย	11	15	4	5
สภ.ดงเย็น	10	14	3	5
สภ.ดงหลวง	20	24	7	8
สภ.ดอนตาล	51	36	17	12
สภ.นาอุดม	13	11	4	4
สภ.นิคมคำสร้อย	41	40	14	13
สภ.บ้านค้อ	17	24	6	8
สภ.บ้านไร่	18	20	6	7
สภ.ฝั่งแดง	22	21	7	7
สภ.เมืองมุกดาหาร	127	74	42	24
สภ.หนองสูง	36	38	13	12
สภ.หนองสูงใต้	11	12	8	4
สภ.หัวน้ำใหญ่	29	22	7	10
รวม	466	408	155	136
		874		291

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวัดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือประเภทมาตรวัดประเมินค่า (Summated rating scale) จำนวน 7 แบบวัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

แบบวัดที่ 1 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ในการวิจัยครั้งนี้สร้างขึ้นจากนิยามปฏิบัติการ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) เคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน 3) ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ 4) จิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ 5) ยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน และ 6) กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 30 ข้อ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ

ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 30-180 คะแนน ภายหลังจากการหาคุนภาพ เครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t) อยู่ระหว่าง .72 ถึง 12.76 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .11 ถึง .64 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .88

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในข้อคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน ในกรณีข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนมากแสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ผู้ตอบที่ได้คะแนนน้อย

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(0) ท่านยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างและมีความหลากหลาย ทุกครั้งเสมอ

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน

(0) ท่านเลือกให้บริการความช่วยเหลือประชาชนที่มีฐานะร่ำรวย

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

(0) ท่านช่วยเหลือประชาชน ด้วยความตั้งใจและรวดเร็ว

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์

(0) ท่านให้ความช่วยเหลือประชาชน ด้วยทำที่เป็นมิตร

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตัว

(0) ท่านยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านนำไปแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		เลย

ด้านกล้ายินหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

(0) บางครั้งท่านยอมปฏิบัติตามคำสั่งที่ไม่ถูกต้องเพื่อผลประโยชน์ของผู้อื่น

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		เลย

แบบวัดที่ 2 แบบวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

แบบวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ในการวิจัยครั้งนี้สร้างขึ้นจากนิยามปฏิบัติการ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการรู้คิดในการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือมีโทษ และมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม รวมทั้งมีความพร้อมกระทำตามมาตรฐานจริยธรรม จำนวน 15 ข้อ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 15-90 คะแนน ภายหลังการหาคุนภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t) อยู่ระหว่าง 7.33 ถึง 15.75 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .15 ถึง .68 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .83

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในข้อคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน ในกรณีข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนมากแสดงว่ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ผู้ตอบที่ได้คะแนนน้อย

ตัวอย่างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

(0) ท่านเห็นความสำคัญกับการยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		เลย

(00) ท่านรู้สึกอีกัดใจที่จะให้บริการประชาชน โดยจัดลำดับก่อนหลังอย่างเคร่งครัด

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		เลย

(000) ท่านพร้อมที่จะบริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		เลย

แบบวัดที่ 3 แบบวัดบุคลิกภาพแบบมีสติ

แบบวัดบุคลิกภาพแบบมีสติ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดบุคลิกภาพของวัลภาสบายยิ่ง (2542) และแบบวัดบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้คิดของปัญญา ประดิษฐ์บาทูภา (2556) มาปรับใช้ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 11 ข้อ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 11-66 คะแนน ภายหลังการหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t) อยู่ระหว่าง 8.24 ถึง 17.14 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .23 ถึง .63 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .61

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในข้อคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน ในกรณีข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนมากแสดงว่ามีบุคลิกภาพแบบมีสติมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนน้อย

ตัวอย่างแบบวัดบุคลิกภาพแบบมีสติ

(0) ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ความช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		เลย

แบบวัดที่ 4 แบบวัดการปฏิบัติตามหลักศาสนา

แบบวัดการปฏิบัติตามหลักศาสนา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ (2540) โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ ทาน ศีล และภาวนา จำนวน 9 ข้อ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 9-54คะแนน

ภายหลังการหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t) อยู่ระหว่าง 7.95 ถึง 14.03 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .26 ถึง .68 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .80

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในข้อคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน ในกรณีข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนมาก แสดงว่ามีการปฏิบัติตามหลักศาสนามากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนน้อย

ตัวอย่างแบบวัดการปฏิบัติตามหลักศาสนา

(0) ท่านพร้อมที่จะพูดปด ถ้าคำพูดนี้ช่วยให้ท่านได้รับผลประโยชน์

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		เลย

แบบวัดที่ 5 แบบวัดความผูกพันต่อวิชาชีพ

แบบวัดความผูกพันต่อวิชาชีพ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของวิชุลดา อมรสิน (2552) โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน จำนวน 13 ข้อ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 13-78 คะแนน ภายหลังการหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t) อยู่ระหว่าง 13.29 ถึง 23.70 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .57 ถึง .82 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในข้อคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน ในกรณีข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนมาก แสดงว่ามีความผูกพันต่อวิชาชีพมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนน้อย

ตัวอย่างแบบวัดความผูกพันต่อวิชาชีพ

(0) ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานที่หนักที่ได้รับผิดชอบ จะทำให้มีการพัฒนาตนเองมากขึ้น

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		เลย

แบบวัดที่ 6 แบบวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม

แบบวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ในการวิจัยครั้งนี้สร้างขึ้นจากนิยามปฏิบัติการ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการรับรู้ของข้าราชการตำรวจว่าบุคคลรอบข้าง เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว จำนวน 12 ข้อ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 12-72 คะแนน ภายหลังการหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t) อยู่ระหว่าง 5.95 ถึง 16.38 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .07 ถึง .66 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .70

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในข้อคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน ในกรณีข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนมากแสดงว่ามีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนน้อย

ตัวอย่างแบบวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม

(0) ผู้บังคับบัญชาต้องการให้ท่านช่วยเหลือประชาชนด้วยความรวดเร็ว

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		เลย

แบบวัดที่ 7 การรับรู้บรรยากาศองค์การ

แบบวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของลินดา อัญญุทธนากร (2550) โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน จำนวน 13 ข้อ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 13-78 คะแนน ภายหลังการหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t) อยู่ระหว่าง 10.29 ถึง 18.37 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .52 ถึง .82 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในข้อคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน ในกรณีข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนมาก แสดงว่ามีความผูกพันต่อวิชาชีพมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนน้อย

ตัวอย่างแบบวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ

(0) การทำงานในองค์การของท่านมีลักษณะต่างคนต่างทำงาน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		เลย

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดที่สร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการและแบบวัดที่ได้ปรับมาจากผู้อื่น ไปหาคุณภาพของเครื่องมือวัด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในด้านที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ต้องการจะวัดเป็นอย่างดี เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบวัดแต่ละฉบับว่าสามารถวัดได้ถูกต้องตรงจุดประสงค์ของเนื้อหาที่จะวัด โดยมีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่ รวมทั้งสำนวนภาษา มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างหรือไม่ จากนั้นนำค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (Index of item Objective Congruence: IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (อรพินทร์ ชูชม. 2545: 340)

2. การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยนำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มข้าราชการตำรวจกลุ่มอื่น ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนรวม (Item-Total Correlation) เลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สันตั้งแต่ .20 ขึ้นไป เพื่อนำมาใช้เป็นข้อคำถามในแบบวัดที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง จากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่นแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) โดยกำหนดให้มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .60 ขึ้นไป (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคนอื่นๆ. 2551: 358-359)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร ที่ใช้เป็นสถานที่เก็บข้อมูล

2. ประสานและติดต่อกับผู้กำกับการสถานีตำรวจหรือตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างโดยตรง เพื่อนำส่งจดหมายขออนุญาตและแบบสอบถามการวิจัย ด้วยการส่งทางไปรษณีย์และนำไปให้ด้วยตนเองพร้อมนัด และวิธีในการรับมอบส่งกลับคืน

3.เมื่อได้แบบสอบถามการวิจัยกลับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากแบบสอบถามที่มีการตอบครบทุกข้อคำถาม แบบสอบถามที่มีการตอบอย่างตั้งใจ โดยไม่เลือกตอบเฉพาะมาตรวัดใดมาตรวัดหนึ่งเพียงเท่านั้น ทั้งนี้ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จทางสถิติ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษาด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) เมื่อพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe') เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 - 3

3. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบรวมและแบบเป็นขั้นเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดมุกดาหาร” เป็นการศึกษาแบบสหสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบ (correlation-comparative study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตและกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ที่มีลักษณะชีวสังคมต่างๆ นอกจากนี้ยังศึกษาอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมทั้งด้านรวมและด้านย่อย รวมทั้งพิจารณาเปรียบเทียบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่มีลักษณะชีวสังคมต่างๆ

ในบทนี้เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 4 ข้อ ซึ่งมีลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- 2) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two way Analysis of Variance) ในการหาค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมและการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม
- 3) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two way Analysis of Variance) ในการหาค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีสติและการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม
- 4) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two way Analysis of Variance) ในการหาค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพและการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม
- 5) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมทั้งด้านรวมและด้านย่อย 6 ด้าน (ยึดมั่นระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ จิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน และกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง) ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตและกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม เป็นตัวทำนาย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ เริ่มจากลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตามด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน 4 ข้อ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 2 ลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง	เกณฑ์ แบ่งกลุ่ม	ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด	จำนวน (291 คน)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง มาตรฐาน	
เพศ	ชาย		289	99.3			
	หญิง		2	0.7			
อายุ	น้อย	≤ 44	22-44	152	52.2	44	8.637
	มาก	> 44	45-60	139	47.8		
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี			157	54.0		
	สูงกว่าปริญญาตรี			134	46.0		
ระยะเวลาปฏิบัติ ราชการ	น้อย	≤ 22	1-22	168	57.7	22	9.671
ชั้นยศ	มาก	> 22	23-44	123	42.3		
ลักษณะงาน	ประทวน			155	53.3		
	สัญญาบัตร			136	46.7		
	ป้องกันและ ปราบปราม			166	57.0		
	สืบสวน			36	12.4		
	สอบสวน			31	10.7		
	อำนาจการ จราจร			31	10.7		
ภูมิลำเนา	ชนบท			27	9.3		
	เมือง			231	79.4		
				60	20.6		

* ตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่อง ใช้ค่าเฉลี่ยในการแบ่งกลุ่มมาก, กลุ่มน้อย

ลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้มุ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงาน ในจังหวัดมุกดาหารประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจชั้นยศประทวนและข้าราชการตำรวจชั้นยศสัญญาบัตร มีจำนวนทั้งสิ้น 291 คน ซึ่งมีลักษณะชีวสังคม ดังนี้ (ตาราง 2) ข้าราชการตำรวจเพศชาย มีสัดส่วนมากที่สุด จำนวน 289 คน (ร้อยละ 99.3) รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.7) อายุของข้าราชการตำรวจอยู่ระหว่าง 22-60 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.637) แบ่งเป็นกลุ่มข้าราชการตำรวจอายุน้อย (22-44 ปี) จำนวน 152 คน (ร้อยละ 52.2)

และข้าราชการตำรวจอายุมาก (45-60 ปี) จำนวน 139 คน (ร้อยละ 47.8) ระดับการศึกษา แบ่งเป็น ข้าราชการตำรวจที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 157 คน (ร้อยละ 54.0) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจที่จบการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 134 คน (ร้อยละ 46.0) ระยะเวลาปฏิบัติราชการอยู่ระหว่าง 1-44 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.671) แบ่งเป็นข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย (1-22 ปี) จำนวน 168 คน (ร้อยละ 57.7) และข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก (23-44 ปี) จำนวน 123 คน (ร้อยละ 47.8) สำหรับชั้นยศของข้าราชการตำรวจ แบ่งเป็นชั้นยศประทวน จำนวน 155 คน (ร้อยละ 53.3) และชั้นยศสัญญาบัตร จำนวน 136 คน (ร้อยละ 46.7) นอกจากนี้ลักษณะงานของ ข้าราชการตำรวจ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม โดยมีลักษณะงานป้องกันและปราบปรามมีสัดส่วนมากที่สุด จำนวน 168 คน (ร้อยละ 57.0) รองลงมาคือ ลักษณะงานสืบสวน จำนวน 31 คน (ร้อยละ 10.7) ลักษณะงานสอบสวน จำนวน 31 คน (ร้อยละ 10.7) ลักษณะงานอำนวยการ จำนวน 31 คน (ร้อยละ 10.7) ลักษณะงานจราจร จำนวน 27 คน (ร้อยละ 9.3) และภูมิลำเนา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยมีภูมิลำเนาชนบทมีสัดส่วนมากที่สุด จำนวน 231 คน (ร้อยละ 79.4) รองลงมาคือ ภูมิลำเนาเมือง จำนวน 60 คน (ร้อยละ 20.6)

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 291 คน เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มากกว่าครึ่งมีอายุ ซึ่งมีอายุเฉลี่ยประมาณ 45 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติราชการประมาณ 23 ปี เป็นข้าราชการตำรวจชั้นยศประทวน และมีภูมิลำเนาชนบทเป็นส่วนใหญ่

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์กร

(n = 291)

ลักษณะทั่วไป	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	กลุ่มคะแนน	จำนวน
พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม	155.19	14.07	น้อย (110 ถึง 155)	125
			มาก (156 ถึง 180)	166
ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	24.02	3.31	น้อย (13 ถึง 24)	160
			มาก (25 ถึง 30)	131
ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน	26.44	2.61	น้อย (19 ถึง 26)	139
			มาก (27 ถึง 30)	152
ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ	26.50	2.59	น้อย (17 ถึง 27)	141
			มาก (28 ถึง 30)	150
ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์	26.40	2.86	น้อย (15 ถึง 26)	140
			มาก (27 ถึง 30)	151
ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน	26.13	3.65	น้อย (14 ถึง 26)	128
			มาก (27 ถึง 30)	163
ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง	25.67	3.46	น้อย (10 ถึง 26)	127
			มาก (27 ถึง 30)	164
เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม	77.86	7.94	น้อย (48 ถึง 78)	115
			มาก (79 ถึง 90)	176
บุคลิกภาพแบบมีสติ	52.92	5.04	น้อย (38 ถึง 53)	129
			มาก (54 ถึง 62)	162
การปฏิบัติตามหลักศาสนา	44.26	6.34	น้อย (20 ถึง 44)	116
			มาก (45 ถึง 54)	175
ความผูกพันต่อวิชาชีพ	70.82	6.34	น้อย (38 ถึง 71)	110
			มาก (72 ถึง 78)	181
การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม	62.11	5.67	น้อย (44 ถึง 62)	148
			มาก (63 ถึง 72)	143
การรับรู้บรรยากาศองค์กร	73.85	11.31	น้อย (28 ถึง 74)	132
			มาก (75 ถึง 90)	159

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์คะแนนด้วยสถิติพื้นฐาน (ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านรวมปรากฏผลว่ามีช่วงคะแนนระหว่าง 110 ถึง 180 คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 155.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 14.07

ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีช่วงคะแนนระหว่าง 13 ถึง 30 คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 24.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.31 ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชนมีช่วงคะแนนระหว่าง 19 ถึง 30 คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 26.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.61 ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมีช่วงคะแนนระหว่าง 17 ถึง 30 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 26.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.59 ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 15 ถึง 30 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 26.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.86 ด้านยึดประโยชน์ส่วนตนเหนือประโยชน์ส่วนตนมีช่วงคะแนนระหว่าง 10 ถึง 30 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 25.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.46 เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 48 ถึง 90 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 77.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.94 บุคลิกภาพแบบมีสติมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 38 ถึง 62 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 52.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.04 การปฏิบัติตามหลักศาสนามีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 20 ถึง 54 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 44.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.34 ความผูกพันต่อวิชาชีพมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 38 ถึง 71 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 70.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.34 การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 38 ถึง 78 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 62.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.67 และการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 28 ถึง 90 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 73.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 11.31

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two way Analysis of Variance) ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมและการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ด้าน คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน

เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกและคำนึงถึงคุณประโยชน์หรือโทษของการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ และมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ตลอดจนพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมในการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ช่วงคะแนนที่ได้มีค่า 48 ถึง 90 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 77.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.94) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 79 ถึง 90 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำ เป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 48 ถึง 78 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย

การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการทำงานว่าบุคคลรอบข้าง เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว ว่ามีความคิดอย่างไรว่าตนเองควรกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม รวมทั้งคิดว่าตนเองควรกระทำพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ช่วงคะแนนที่ได้มีค่า 44 ถึง 72 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 62.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.67) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 63 ถึง 72 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำ เป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 44 ถึง 62 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูลจะกระทำทั้งในกลุ่มรวม และในกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ซึ่งแบ่งตามลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง คือ 1) แบ่งตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีอายุน้อย และกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีอายุมาก 2) แบ่งตามระยะเวลาปฏิบัติราชการของกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย และกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก 3) แบ่งตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า 4) แบ่งตามชั้นยศของกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นยศประทวน และกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นยศสัญญาบัตร และ 5) แบ่งตามภูมิภาคของกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีภูมิลำเนาชนบทและกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีภูมิลำเนาเมือง (รายละเอียดการแบ่งกลุ่มย่อยดูจากตาราง 2)

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม 10 กลุ่ม (ตาราง 4) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง

เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองตัวมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ(Scheffe') พบว่า 1) **กลุ่มอายุมาก** (ตาราง 15 ภาคผนวก ก ภาพประกอบ 2) 1.1) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก ถ้าเป็นผู้ที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย 1.2) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two way Analysis of Variance) ในการหาค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมและการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และมีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมที่แตกต่าง ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			
		เจตคติที่ดี ๆ	การรับรู้บรรทัดฐานฯ	กxข	% ทำนาย
รวม	291	186.22*	27.36*	.249	53.5%
อายุน้อย	152	117.71*	7.00*	.113	53.6%
อายุมาก	139	71.51*	27.71*	5.98*	56.1%
ระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย	168	107.48*	8.73*	.275	50.0%
ระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก	123	71.70*	26.14*	5.39*	60.6%
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	157	125.20*	9.64*	1.84	54.6%
การศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า	134	58.05*	19.42*	1.18	52.9%
ชั้นยศประทวน	155	121.23*	11.30*	1.22	52.1%
ชั้นยศสัญญาบัตร	136	41.09*	24.67*	5.30*	58.0%
ภูมิลำเนาชนบท	231	126.55*	16.56*	1.17	48.1%
ภูมิลำเนาเมือง	60	44.28*	19.57*	7.17*	74.6%

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

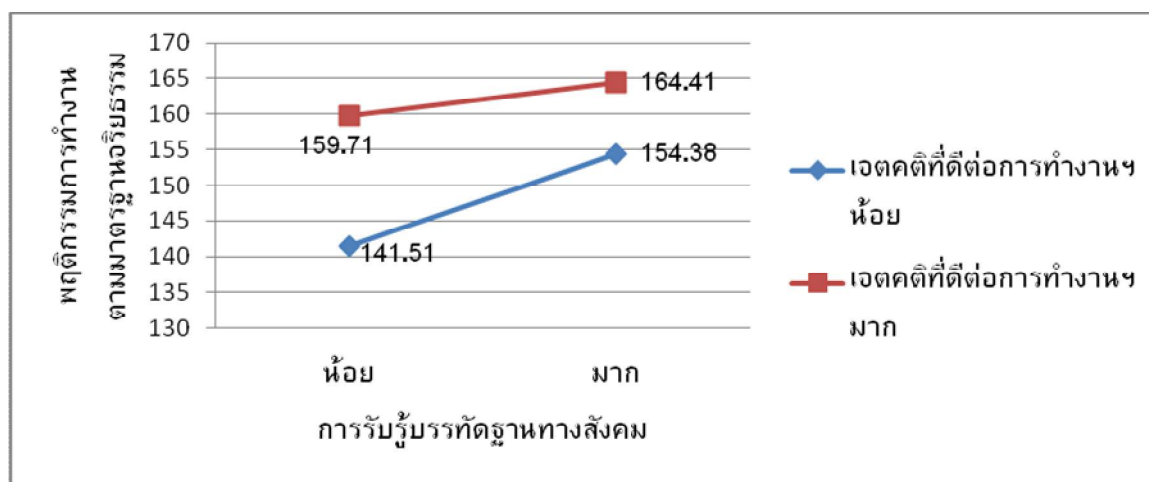
ตาราง 4 (ต่อ)

ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม การทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยมาก	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
รวม	เจตคติที่ดีต่อ	มาก = 162.48	น้อย = 145.09
	การรับรู้บรรทัดฐาน	มาก = 157.12	น้อย = 150.45
อายุน้อย	เจตคติที่ดีต่อ	มาก = 162.91	น้อย = 148.81
	การรับรู้บรรทัดฐาน	มาก = 157.37	น้อย = 150.34
อายุมาก	เจตคติที่ดีต่อ	มาก = 162.06	น้อย = 147.94
	การรับรู้บรรทัดฐาน	มาก = 159.40	น้อย = 150.61
ระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย	เจตคติที่ดีต่อ	มาก = 162.58	น้อย = 144.15
	การรับรู้บรรทัดฐาน	มาก = 159.35	น้อย = 150.10
ระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก	เจตคติที่ดีต่อ	มาก = 162.39	น้อย = 147.07
	การรับรู้บรรทัดฐาน	มาก = 159.35	น้อย = 150.10
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	เจตคติที่ดีต่อ	มาก = 162.58	น้อย = 144.03
	การรับรู้บรรทัดฐาน	มาก = 155.88	น้อย = 150.74
การศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า	เจตคติที่ดีต่อ	มาก = 162.20	น้อย = 146.81
	การรับรู้บรรทัดฐาน	มาก = 158.95	น้อย = 150.05
ชั้นยศประทวน	เจตคติที่ดีต่อ	มาก = 162.58	น้อย = 143.30
	การรับรู้บรรทัดฐาน	มาก = 155.88	น้อย = 150.00
ชั้นยศสัญญาบัตร	เจตคติที่ดีต่อ	มาก = 162.39	น้อย = 149.28
	การรับรู้บรรทัดฐาน	มาก = 160.91	น้อย = 150.75
ภูมิลำเนาชนบท	เจตคติที่ดีต่อ	มาก = 161.47	น้อย = 145.24
	การรับรู้บรรทัดฐาน	มาก = 156.29	น้อย = 150.42
ภูมิลำเนาเมือง	เจตคติที่ดีต่อ	มาก = 165.21	น้อย = 145.45
	การรับรู้บรรทัดฐาน	มาก = 161.90	น้อย = 148.76

ถ้าเป็นผู้ที่เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย 1.3) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย ถ้าเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย 1.4) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย ถ้าเป็นผู้ที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐาน

จริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย 1.5) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากและการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก พร้อมกัน 2 ด้าน เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย พร้อมกัน 2 ด้าน และยังพบผลอีกประการว่า ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อยที่สุด

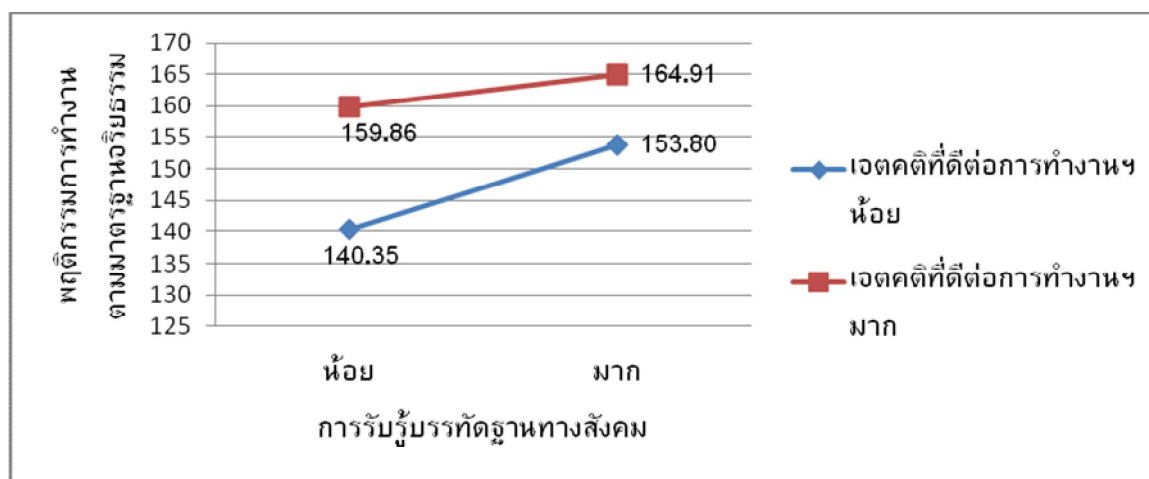


ภาพประกอบ 2 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนค่าเฉลี่ยระหว่างเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมและการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ในกลุ่มอายุมาก

2) กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก (ตาราง 16 ภาคผนวก ก ภาพประกอบ 3) 2.1)

ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก ถ้าเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย 2.2) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย ถ้าเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย 2.3) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย ถ้าเป็นผู้ที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย 2.4) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก

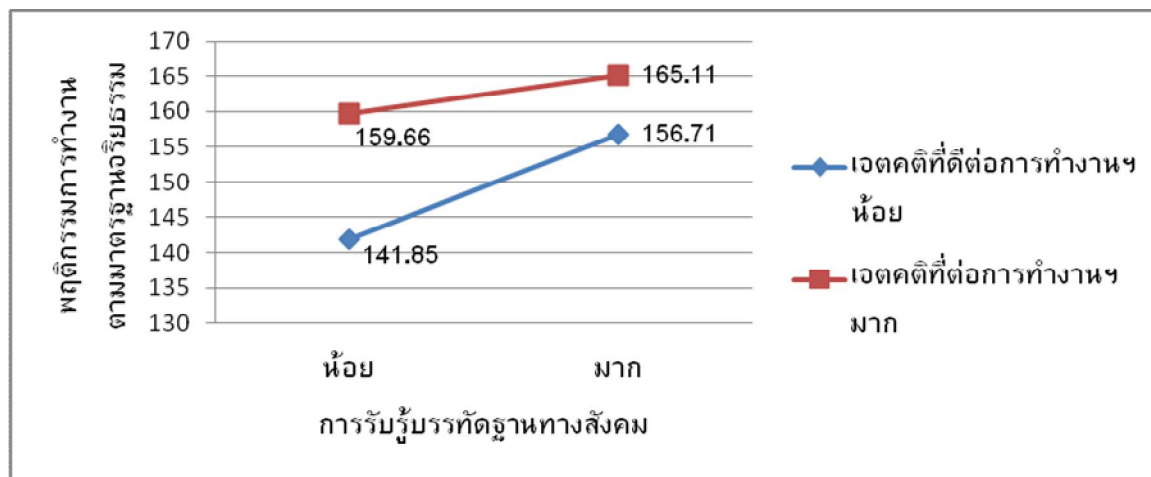
พร้อมกัน 2 ด้าน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย พร้อมกัน 2 ด้าน และยังพบผลอีกประการว่า ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อยที่สุด



ภาพประกอบ 3 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนค่าเฉลี่ยระหว่างเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมและการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ในกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก

3) กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร (ตาราง 17 ภาคผนวก ก ภาพประกอบ 4) 3.1) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก ถ้าเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย 3.2) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย ถ้าเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย 3.3) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย ถ้าเป็นผู้ที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย 3.4) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก พร้อมกัน 2 ด้าน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่าง

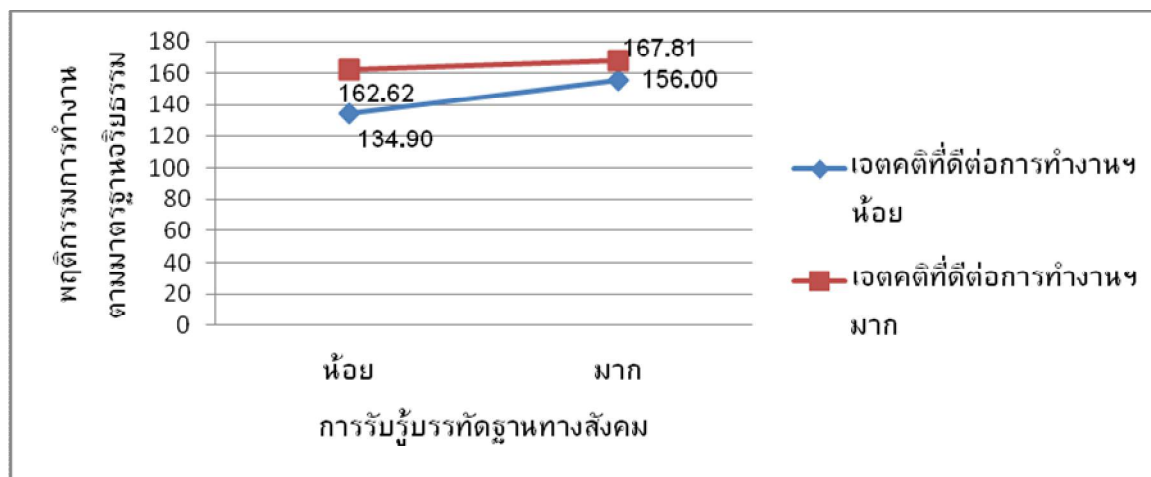
เหมาะสมน้อย พร้อมกัน 2 ด้าน และยังพบผลอีกประการว่า ในข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อยที่สุด



ภาพประกอบ 4 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนค่าเฉลี่ยระหว่างเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมและการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ในกลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร

4) กลุ่มภูมิลำเนาเมือง (ตาราง 18 ภาคผนวก ก ภาพประกอบ 5) 4.1) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก ถ้าเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย 4.2) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย ถ้าเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย 4.3) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย ถ้าเป็นผู้ที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย 4.4) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก พร้อมกัน 2 ด้าน เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย พร้อมกัน 2 ด้าน และยังพบผลอีกประการว่า ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดี

ต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อยที่สุด



ภาพประกอบ 5 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนค่าเฉลี่ยระหว่างเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมและการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ในกลุ่มภูมิสีลาเนาเมือง

เมื่อพิจารณาที่ละตัวแปรอิสระ **ในกลุ่มรวม** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม หรือการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ตาราง 4 ส่วนที่ 1) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 162.48 และ 145.09 ตามลำดับ (ตาราง 4 ส่วนที่ 2) หรือข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 157.12 และ 150.42 ตามลำดับ **ในกลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม หรือการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ตาราง 3 ส่วนที่ 1) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย พบผลในกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิสีลาเนาชนบท และกลุ่มภูมิสีลาเนาเมือง 2) ข้าราชการ

ตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้ที่มีการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย พบผลในกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมมาก คือ 1) ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง 2) ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง และ 3) ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากและการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก พบผลในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two way Analysis of Variance) ในหาค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีสติและการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ด้าน คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ และการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

บุคลิกภาพแบบมีสติ หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจสามารถจัดการสิ่งต่างๆ ด้วยความเป็นเหตุเป็นผล มีความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเอง และมีความระมัดระวังในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ช่วงคะแนนที่ได้มีค่า 38 ถึง 62 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 52.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.04) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มมากเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 54 ถึง 62 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติมาก ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มน้อย เป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 38 ถึง 53 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติน้อย

การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่กระตุ้นและส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ ลักษณะงาน การบริหารของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ช่วงคะแนนที่ได้มีค่า 28 ถึง 90 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 73.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 11.31) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มมากเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 75 ถึง 90 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มน้อย เป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 28 ถึง 74 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูลจะกระทำทั้งในกลุ่มรวม และในกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ซึ่งแบ่งตามลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง คือ 1) แบ่งตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีอายุน้อย และกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีอายุมาก 2) แบ่งตามระยะเวลาปฏิบัติราชการของกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย และกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก 3) แบ่งตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า 4) แบ่งตามชั้นยศของกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นยศประทวน และกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นยศสัญญาบัตร และ 5) แบ่งตามภูมิลำเนาของกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีภูมิลำเนาชนบทและกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีภูมิลำเนาเมือง (รายละเอียดการแบ่งกลุ่มย่อยดูจากตาราง 2)

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม 10 กลุ่ม (ตาราง 5 ส่วนที่ 1) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีสติ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาทีละตัวแปรอิสระ **ในกลุ่มรวม** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ หรือการรับรู้บรรยากาศองค์การ (ตาราง 5 ส่วนที่ 1) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติมาก มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 160.28 และ 147.52 ตามลำดับ (ตาราง 5 ส่วนที่ 2) หรือข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมาก มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 158.21 และ 149.59 ตามลำดับ **ในกลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two way Analysis of Variance) ในการหาค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีสติและการรับรู้บรรยากาศองค์กร ที่เกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติ และการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			
		บุคลิกภาพแบบมีสติ (ก)	การรับรู้บรรยากาศ (ข)	กxข	% ทำนาย
รวม	291	79.20*	36.14*	.219	43.1%
อายุน้อย	152	49.61*	10.48*	.149	42.1%
อายุมาก	139	29.46*	31.30*	.055	46.4%
ระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย	168	45.67*	12.82*	.319	37.8%
ระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก	123	32.11*	29.73*	.002	52.9%
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	157	49.33*	16.90*	1.44	43.6%
การศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า	134	30.10*	18.86*	.433	43.0%
ชั้นยศประทวน	155	42.91*	15.28*	.077	40.0%
ชั้นยศสัญญาบัตร	136	33.24*	22.72*	.040	47.8%
ภูมิลำเนาชนบท	231	56.75*	19.92*	.143	36.0%
ภูมิลำเนาเมือง	60	19.06*	12.92*	3.07	69.5%

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 (ต่อ)

ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม การทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยมาก	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
รวม	บุคลิกภาพแบบมีสติ	มาก = 160.28	น้อย = 147.52
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 158.21	น้อย = 149.59
อายุน้อย	บุคลิกภาพแบบมีสติ	มาก = 161.47	น้อย = 146.22
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 157.35	น้อย = 150.34
อายุมาก	บุคลิกภาพแบบมีสติ	มาก = 159.03	น้อย = 148.97
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 159.19	น้อย = 148.81
ระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย	บุคลิกภาพแบบมีสติ	มาก = 160.72	น้อย = 147.15
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 157.53	น้อย = 150.34
ระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก	บุคลิกภาพแบบมีสติ	มาก = 159.50	น้อย = 148.15
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 159.28	น้อย = 148.37
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	บุคลิกภาพแบบมีสติ	มาก = 159.91	น้อย = 146.46
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 157.12	น้อย = 149.25
การศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า	บุคลิกภาพแบบมีสติ	มาก = 160.84	น้อย = 148.84
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 159.59	น้อย = 150.09
ชั้นยศประทวน	บุคลิกภาพแบบมีสติ	มาก = 160.28	น้อย = 146.71
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 157.55	น้อย = 149.45
ชั้นยศสัญญาบัตร	บุคลิกภาพแบบมีสติ	มาก = 160.30	น้อย = 148.71
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 159.30	น้อย = 149.72
ภูมิลำเนาชนบท	บุคลิกภาพแบบมีสติ	มาก = 160.02	น้อย = 147.85
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 157.54	น้อย = 150.33
ภูมิลำเนาเมือง	บุคลิกภาพแบบมีสติ	มาก = 158.90	น้อย = 143.81
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 157.57	น้อย = 145.15

แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทีละตัว คือ บุคลิกภาพแบบมีสติหรือการรับรู้บรรยากาศองค์การ (ตาราง 5 ส่วนที่ 1) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติ น้อย พบผลในกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการ น้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท และกลุ่มภูมิลำเนา เมือง 2) ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรม

การทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมน้อย พบผลในกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก คือ 1) ข้าราชการตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติมาก พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง 2) ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมาก พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two way Analysis of Variance) ในการหาค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพและการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ด้าน คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อวิชาชีพ หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจมีความพร้อมที่จะทุ่มเทเวลา ความรู้และความสามารถให้กับวิชาชีพ รวมถึงยึดมั่นไม่เปลี่ยนแปลงต่อวิชาชีพและพร้อมปฏิบัติตามหลักวิชาชีพ ช่วงคะแนนที่ได้มีค่า 38 ถึง 78 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 70.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.34) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มมากเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 72 ถึง 78 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพมาก ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มน้อย เป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 38 ถึง 71 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพน้อย

การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่กระตุ้นและส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ ลักษณะงาน การบริหารของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ช่วงคะแนนที่ได้มีค่า 28 ถึง 90 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 73.85 ค่า

เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 11.31) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มมากเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 75 ถึง 90 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มน้อย เป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 28 ถึง 74 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละครั้ง กระทำทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุ คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีอายุน้อย และกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีอายุมาก 2) ระยะเวลาปฏิบัติราชการ คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย และกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก 3) ระดับการศึกษา คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า 4) ชั้นยศ คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นยศประทวน และกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นยศสัญญาบัตร และ 5) ภูมิลำเนา คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีภูมิลำเนาชนบท และกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีภูมิลำเนาเมือง (รายละเอียดการแบ่งกลุ่มย่อยดูจากตาราง 2)

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์กร ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวิตสังคม 10 กลุ่ม (ตาราง 6 ส่วนที่ 1) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มภูมิลำเนาเมือง เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองตัวมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า **1) กลุ่มรวม** (ตาราง 19 ภาคผนวก ก ภาพประกอบ 6) 1.1) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพมาก ถ้าเป็นผู้ที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรอย่างเหมาะสมน้อย 1.2) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรอย่างเหมาะสมมาก ถ้าเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพน้อย 1.3) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรอย่างเหมาะสมน้อย ถ้าเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพน้อย 1.4) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพน้อย ถ้าเป็นผู้ที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two way Analysis of Variance) ในการหาค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพและการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่เกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			
		ความผูกพันต่อวิชาชีพ	การรับรู้บรรยากาศ	กxข	%
		(ก)	(ข)		ทำนาย
รวม	291	60.54*	42.30*	4.22*	42.0%
อายุน้อย	152	23.18*	17.05*	1.71	35.1%
อายุมาก	139	43.68*	28.53*	2.91	52.4%
ระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย	168	22.84*	18.13*	2.01	32.3%
ระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก	123	48.53*	28.03*	2.74	58.8%
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	157	24.65*	15.33*	1.64	38.9%
การศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า	134	36.56*	25.79*	2.27	46.0%
ชั้นยศประทวน	155	19.49*	16.47*	1.22	32.9%
ชั้นยศสัญญาบัตร	136	53.77*	31.30*	3.60	56.0%
ภูมิลำเนาชนบท	231	38.58*	24.07*	3.78	33.7%
ภูมิลำเนาเมือง	60	11.90*	28.07*	6.74*	78.0%

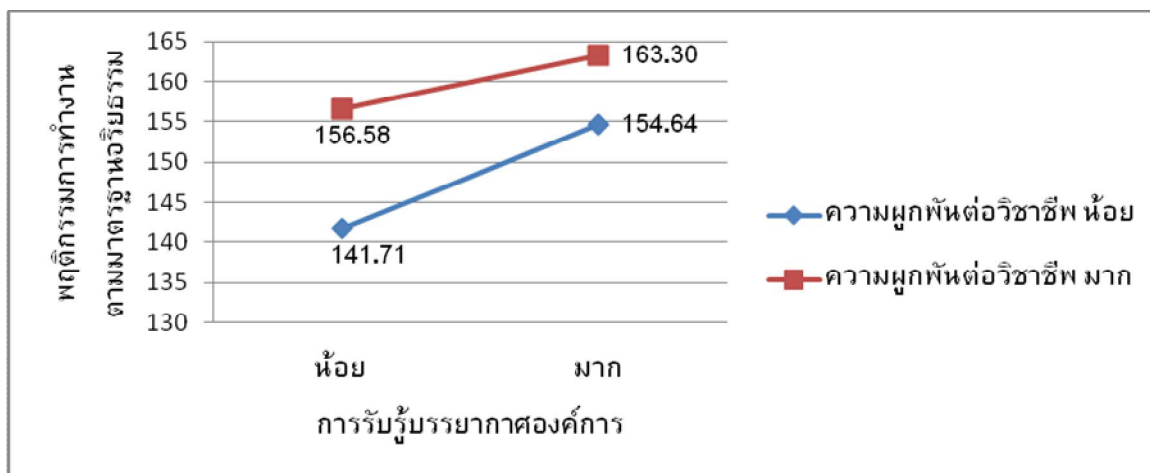
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 (ต่อ)

ส่วนที่ 2

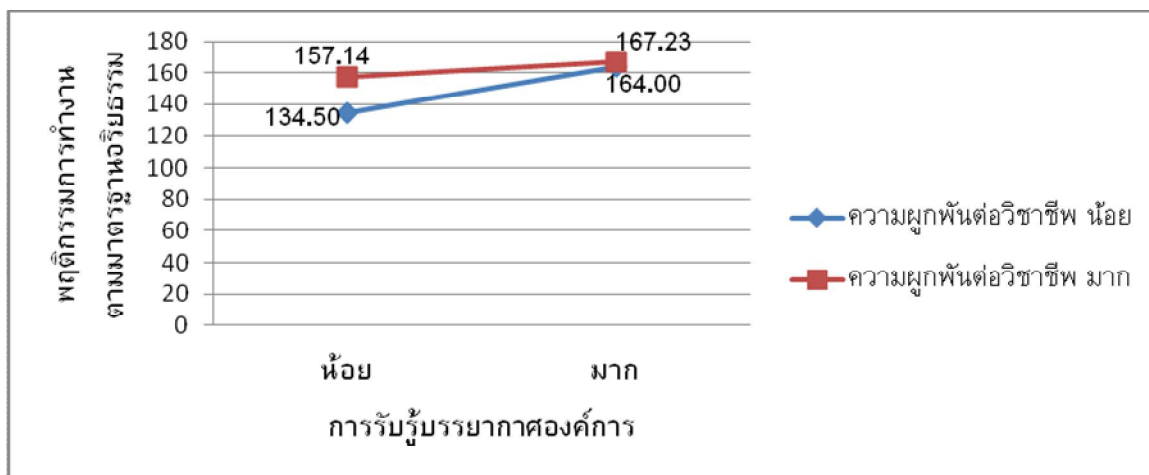
กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม การทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยมาก	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
รวม	ความผูกพันต่อวิชาชีพ	มาก = 159.94	น้อย = 148.88
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 159.98	น้อย = 149.19
อายุน้อย	ความผูกพันต่อวิชาชีพ	มาก = 159.64	น้อย = 148.09
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 158.82	น้อย = 148.91
อายุมาก	ความผูกพันต่อวิชาชีพ	มาก = 160.31	น้อย = 148.27
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 159.15	น้อย = 149.42
ระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย	ความผูกพันต่อวิชาชีพ	มาก = 159.35	น้อย = 148.78
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 158.78	น้อย = 148.36
ระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก	ความผูกพันต่อวิชาชีพ	มาก = 160.81	น้อย = 147.39
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 152.20	น้อย = 149.00
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	ความผูกพันต่อวิชาชีพ	มาก = 159.13	น้อย = 147.73
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 157.92	น้อย = 148.93
การศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า	ความผูกพันต่อวิชาชีพ	มาก = 160.94	น้อย = 148.44
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 159.94	น้อย = 149.44
ชั้นยศประทวน	ความผูกพันต่อวิชาชีพ	มาก = 158.59	น้อย = 148.06
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 158.17	น้อย = 148.49
ชั้นยศสัญญาบัตร	ความผูกพันต่อวิชาชีพ	มาก = 161.55	น้อย = 148.30
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 159.98	น้อย = 149.87
ภูมิลำเนาชนบท	ความผูกพันต่อวิชาชีพ	มาก = 158.99	น้อย = 148.48
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 157.88	น้อย = 149.58
ภูมิลำเนาเมือง	ความผูกพันต่อวิชาชีพ	มาก = 162.19	น้อย = 149.25
	การรับรู้บรรยากาศ	มาก = 165.61	น้อย = 145.82

อย่างเหมาะสมน้อย 1.5) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพมาก และการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมาก พร้อมกัน 2 ด้าน เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพน้อย และการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมน้อย พร้อมกัน 2 ด้าน และยังพบผลอีกประการว่า ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพน้อย และการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมน้อย เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อยที่สุด



ภาพประกอบ 6 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ในกลุ่มรวม

2) กลุ่มภูมิสำเนาเมือง (ตาราง 20 ภาคผนวก ก ภาพประกอบ 7) 2.1) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพน้อย ถ้าเป็นผู้ที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมน้อย 2.2) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมน้อย ถ้าเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพน้อย 2.3) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพมาก และการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมาก พร้อมกัน 2 ด้าน เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพน้อย และการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมน้อย พร้อมกัน 2 ด้าน และยังพบผลอีกประการว่า ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพน้อย และการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมน้อย เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อยที่สุด



ภาพประกอบ 7 แสดงปฏิสัมพันธ์ของค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ในกลุ่มภูมิอำเภอนาเมือง

เมื่อพิจารณาที่ตัวแปรอิสระ **ในกลุ่มรวม** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ หรือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ (ตาราง 6 ส่วนที่ 1) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพมาก มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 159.94 และ 148.18 ตามลำดับ (ตาราง 6 ส่วนที่ 2) หรือ ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมาก มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 159.98 และ 149.19 ตามลำดับ **ในกลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพหรือการรับรู้บรรยากาศองค์การ (ตาราง 6 ส่วนที่ 1) กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพน้อย พบผลในกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิอำเภอนาชนบท และกลุ่มภูมิอำเภอนาเมือง 2) ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมน้อย พบผลในกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก คือ 1) ข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพมาก พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง 2) ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การมาก พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง และ 3) ข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพมากและการรับรู้บรรยากาศองค์การมาก พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มภูมิลำเนาเมือง

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม (ค่าร้อยละทำนาย) และแบบเป็นขั้น (ตัวทำนายที่สำคัญ) เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมทั้งด้านรวมและด้านย่อย 6 ด้าน (ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน และด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง) ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม เป็นตัวทำนาย

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เป็นการแสวงหาตัวทำนายสำคัญและปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมทั้งด้านรวมและด้านย่อย 6 ด้าน (ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน และด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง) สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม (ค่าร้อยละทำนาย) และแบบเป็นขั้น (ตัวทำนายที่สำคัญ) (Enter and Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรอิสระ 6 ตัว ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิต มี 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และ 2) กลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม มี 2 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ เพื่อตอบสนองมติฐานข้อ 4 ที่ว่า “ตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศ

องค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านรวมและด้านย่อย 6 ด้าน (ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน และด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม”

ในการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่สัมพันธ์กันในระดับสูง กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่ควรสูงกว่า 0.8 (Devore, J. and Peck, R.1993) เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาที่เรียกว่า ความสัมพันธ์พหุรวมเชิงเส้น (Multicollinearity) ดังนั้นก่อนการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละคู่ ด้วยวิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละคู่มีค่าไม่เกิน 0.8

(ตาราง 1 ภาคผนวก ก)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ เป็นตัวทำนาย

จากตาราง 7 พบว่า ในกลุ่มรวม ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ได้ร้อยละ 70.7 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การรับรู้บรรยากาศองค์การ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการปฏิบัติตามหลักศาสนา โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .47) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .14) การรับรู้บรรยากาศองค์การ (ค่าเบต้า .14) การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .14) และการปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .13) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม 10 กลุ่ม พบผลดังนี้ ในกลุ่มย่อยอายุน้อย ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ได้ร้อยละ 71.2 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การปฏิบัติตามหลักศาสนา การรับรู้บรรยากาศองค์การ และบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .51) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .18) การรับรู้บรรยากาศองค์การ (ค่าเบต้า .17) และบุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .16) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าร้อยละการทำนาย (enter) และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ (stepwise) ของตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ตามมาตรฐานจริยธรรม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ชุด 1 ลักษณะทางจิต (1-4)			ชุด 2 ลักษณะทางสังคม (5-6)			ชุด 3 ลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคม (1-6)			% แตกต่าง
		% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	
รวม	291	68.8	1, 4, 3, 2	.46, .18, .16, .16	41.6	5, 6	.45, .29	70.7	1, 2, 6, 5, 3	.47, .14, .14, .14, .13	1.9
อายุน้อย	152	70.0	1, 2, 3, 4	.45, .22, .19, .12	36.9	5, 6	.45, .25	71.2	1, 3, 6, 2	.51, .18, .17, .16	1.2
อายุมาก	139	67.7	1, 4, 3	.47, .32, .14	48.4	5, 6	.47, .33	69.9	1, 4, 6	.51, .27, .20	2.2
ระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย	168	67.7	1, 3, 2, 4	.46, .19, .19, .13	34.0	5, 6	.44, .23	68.8	1, 3, 6, 2	.51, .18, .16, .16	1.1
ระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก	123	71.3	1, 4, 3	.46, .34, .14	55.1	5, 6	.48, .37	73.8	1, 4, 6	.50, .27, .21	2.5
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	157	68.3	1, 2, 4	.53, .25, .13	33.7	5, 6	.35, .33	70.0	1, 2, 6	.56, .20, .22	1.7
การศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า	134	69.7	1, 4, 3	.40, .32, .26	53.8	5, 6	.61, .20	74.1	1, 5, 3, 4	.34, .30, .23, .17	4.4
ชั้นยศประทวน	155	68.4	1, 2, 3, 4	.45, .18, .18, .17	35.0	5, 6	.38, .31	70.5	1, 6, 2, 3	.50, .21, .18, .14	2.1
ชั้นยศสัญญาบัตร	136	68.8	1, 2, 4	.56, .17, .17	52.1	5, 6	.57, .25	70.5	1, 5, 2	.52, .24, .18	1.7
ภูมิลำเนาชนบท	231	66.8	1, 4, 3, 2	.47, .17, .16, .16	38.4	5, 6	.47, .21	68.0	1, 2, 5, 6, 3	.47, .15, .15, .13, .13, .13	1.7
ภูมิลำเนาเมือง	60	75.2	4, 1, 3, 2	.31, .25, .24, .23	52.4	5, 6	.47, .39	77.1	1, 4, 3, 6	.31, .28, .26, .22	1.9

*หมายเหตุ: ค่าเบต้าทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, % ทำนาย (enter) และตัวทำนาย (stepwise)

ตัวทำนายที่ 1 คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ตัวทำนายที่ 2 คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ ตัวทำนายที่ 3 คือ การปฏิบัติตามหลักศาสนา
ตัวทำนายที่ 4 คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ตัวทำนายที่ 5 คือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ตัวทำนายที่ 6 คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายเป็นตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคม ทั้งหมด 6 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรลักษณะทางจิต 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ

2) เมื่อพิจารณาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 1 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง

3) ปริมาณการทำนายมากที่สุด พบในกลุ่มภูมิลำเนาเมือง โดยมีค่าร้อยละการทำนาย 77.1 และปริมาณการทำนายน้อยที่สุด พบในกลุ่มภูมิลำเนาชนบท โดยมีค่าร้อยละการทำนาย 68.0

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม (ค่าร้อยละทำนาย) และแบบเป็นขั้น (ตัวทำนายที่สำคัญ) เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ เป็นตัวทำนาย

จากตาราง 8 พบว่า ในกลุ่มรวม ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ได้ร้อยละ 22.6 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การ (ค่าเบต้า .43) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .26) และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า -.18) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าร้อยละการทำนาย (enter) และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ (stepwise) ของตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ชุด 1 ลักษณะทางจิต (1-4)			ชุด 2 ลักษณะทางสังคม (5-6)			ชุด 3 ลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคม (1-6)			% แตกต่าง
		% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	
รวม	291	11.9	2, 1	.19, .19	18.5	6	.43	22.6	6, 1, 5	.43, .26, -.18	4.1
อายุน้อย	152	13.0	2, 3	.22, .21	16.6	6	.42	23.3	6, 3	.35, .23	6.7
อายุมาก	139	0.9	1	.32	19.7	6	.45	20.6	6	.45	0.9
ระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย	168	12.0	1	.34	12.8	6	.37	20.3	6, 1, 5	.38, .33, -.21	7.5
ระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก	123	0.9	2	.34	27.4	6	.53	25.5	6	.53	1.9
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	157	0.9	2	.32	15.7	6	.39	21.2	6, 1, 5	.42, .32, -.30	5.5
การศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า	134	15.0	3, 4	.27, .23	24.6	6	.50	27.4	6, 3	.43, .21	2.8
ชั้นยศประทวน	155	22.0	1	.46	19.3	6	.45	32.4	1, 6, 5	.43, .43, -.21	10.4
ชั้นยศสัญญาบัตร	136	0.3	3	.24	16.0	6	.41	16.2	6	.41	0.2
ภูมิลำเนาชนบท	231	0.4	1	.23	0.8	6	.31	10.2	6, 1	.26, .15	9.4
ภูมิลำเนาเมือง	60	40.5	2	.63	54.6	6	.75	62.6	6, 3	.63, .28	8.0

*หมายเหตุ: ค่าเบต้าทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, % ทำนาย (enter) และตัวทำนาย (stepwise)

ตัวทำนายที่ 1 คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ตัวทำนายที่ 2 คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ ตัวทำนายที่ 3 คือ การปฏิบัติตามหลักศาสนา
ตัวทำนายที่ 4 คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ตัวทำนายที่ 5 คือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ตัวทำนายที่ 6 คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม 10 กลุ่ม พบผลดังนี้ ในกลุ่มย่อยอายุน้อย ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ใ้ร้อยละ 23.2 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์กร และการปฏิบัติตามหลักศาสนา โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์กร (ค่าเบต้า .35) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .23) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยอายุมาก ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ใ้ร้อยละ 20.6 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 1 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์กร (ค่าเบต้า .45)

ในกลุ่มย่อยระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ใ้ร้อยละ 20.3 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์กร เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์กร (ค่าเบต้า .38) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .33) และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า -.21) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ใ้ร้อยละ 25.5 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์กร (ค่าเบต้า .53)

ในกลุ่มย่อยการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ใ้ร้อยละ 21.2 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์กร เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรที่เข้าทำนาย

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และการปฏิบัติตามหลักศาสนา โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การ (ค่าเบต้า .63) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .28) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายเป็นตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคม ทั้งหมด 4 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรลักษณะทางจิต 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การปฏิบัติตามหลักศาสนา และตัวแปรลักษณะทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ

2) เมื่อพิจารณาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการการทำนายเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 2 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การ พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 9 กลุ่ม กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง ตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม คือ กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มชั้นยศประทวน และกลุ่มภูมิลำเนาชนบท

3) ปริมาณการทำนายมากที่สุด พบในกลุ่มชั้นภูมิลำเนาเมือง โดยมีค่าร้อยละการทำนาย 62.6 และปริมาณการทำนายน้อยที่สุด พบในกลุ่มภูมิลำเนาชนบท โดยมีค่าร้อยละการทำนาย 10.2

4) ตัวแปรที่ไม่เข้าสู่สมการกลุ่มรวม แต่เข้าสู่สมการในกลุ่มย่อย คือ การปฏิบัติตามหลักศาสนา พบใน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง

5) ตัวแปรการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมมีค่าเบต้าติดลบ แสดงให้เห็นว่าค่าเบต้าติดลบของการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมมาก มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยน้อย และในขณะเดียวกันค่าเบต้าติดลบของการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมน้อย มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาก

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม (ค่าร้อยละทำนาย) และแบบเป็นขั้น (ตัวทำนายที่สำคัญ) เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชนทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ เป็นตัวทำนาย

จากตาราง 9 พบว่า ในกลุ่มรวม ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ได้ร้อยละ 51.5 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม บุคลิกภาพแบบมีสติ และการปฏิบัติตามหลักศาสนา โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .41) รองลงมาคือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .17) บุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .14) และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .13) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม 10 กลุ่ม พบผลดังนี้ ในกลุ่มย่อยอายุน้อย ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ได้ร้อยละ 57.7 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .51) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .20) และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .15) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยอายุมาก ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ได้ร้อยละ 42.4 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การปฏิบัติตามหลักศาสนา และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .37) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .21) และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .18) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าร้อยละการทำนาย (enter) และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ (stepwise) ของตัวแปรอิสระ 6 ตัว ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ชุด 1 ลักษณะทางจิต (1-4)			ชุด 2 ลักษณะทางสังคม (5-6)			ชุด 3 ลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคม (1-6)			% แตกต่าง
		% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	
รวม	291	50.1	1, 2, 3	.46, .18, .15	27.5	5	.52	51.5	1, 5, 2, 3	.41, .17, .14, .13	1.4
อายุน้อย	152	56.3	1, 2, 3	.50, .20, .15	27.4	5	.53	57.7	1, 2, 5	.51, .20, .15	1.4
อายุมาก	139	42.4	1, 3, 4	.35, .21, .19	27.1	5, 6	.40, .19	42.4	1, 3, 5	.37, .21, .18	0
ระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย	168	55.8	1, 2, 3	.48, .19, .17	25.2	5	.51	57.3	1, 3, 2, 5	.44, .16, .16, .14	1.5
ระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก	123	44.0	1, 4	.45, .27	30.0	5, 6	.43, .19	43.6	1, 4	.50, .27	0.4
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	157	51.2	1, 2	.50, .27	19.0	5	.44	51.5	1, 2	.50, .27	0.3
การศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า	134	48.4	1, 3, 4	.41, .20, .20	39.6	5	.63	53.0	1, 5, 3	.37, .34, .16	4.6
ชั้นยศประทวน	155	54.0	1, 2, 3	.41, .26, .17	22.6	5	.48	55.0	1, 2, 3, 5	.37, .23, .16, .13	1
ชั้นยศสัญญาบัตร	136	45.1	1	.68	34.6	5	.59	46.7	1, 5	.51, .24	1.6
ภูมิลำเนาชนบท	231	51.0	1, 2, 3	.48, .18, .16	26.0	5	.51	51.8	1, 3, 5, 2	.42, .15, .14, .14	0.8
ภูมิลำเนาเมือง	60	47.7	1, 2	.46, .28	33.6	5	.56	48.1	1, 2, 5	.31, .29, .25	0.4

*หมายเหตุ: ค่าเบต้าทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, % ทำนาย (enter) และตัวทำนาย (stepwise)

ตัวทำนายที่ 1 คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ตัวทำนายที่ 2 คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ ตัวทำนายที่ 3 คือ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ตัวทำนายที่ 4 คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ตัวทำนายที่ 5 คือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ตัวทำนายที่ 6 คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ

ในกลุ่มย่อยระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ได้ร้อยละ 57.3 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การปฏิบัติตามหลักศาสนา บุคลิกภาพแบบมีสติ และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .44) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .16) บุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .16) และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .14) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ได้ร้อยละ 43.6 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ความผูกพันต่อวิชาชีพ โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .50) รองลงมาคือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ (ค่าเบต้า .27) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ได้ร้อยละ 51.5 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .50) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .27) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ได้ร้อยละ 53.0 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการปฏิบัติตามหลักศาสนา โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .37) รองลงมาคือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .34) และการปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .16)ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายเป็นตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคม ทั้งหมด 5 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรลักษณะทางจิต 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม 1 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม

2) เมื่อพิจารณาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการการทำนายเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 1 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง

3) ปริมาณการทำนายมากที่สุด พบในกลุ่มอายุน้อย โดยมีค่าร้อยละการทำนาย 57.7 และปริมาณการทำนายน้อยที่สุด พบในกลุ่มอายุมาก โดยมีค่าร้อยละการทำนาย 42.4

4) ตัวแปรที่ไม่เข้าสู่สมการกลุ่มรวม แต่เข้าสู่สมการในกลุ่มย่อย คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ พบในกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม (ค่าร้อยละทำนาย) และแบบเป็นขั้น (ตัวทำนายที่สำคัญ) เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ เป็นตัวทำนาย

จากตาราง 10 พบว่า ในกลุ่มรวม ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐาน ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ 59.9 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ความผูกพันต่อวิชาชีพ และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .49) รองลงมา คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ (ค่าเบต้า .20) และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .19) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าร้อยละการทำนาย (enter) และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ (stepwise) ของตัวแปรอิสระ 6 ตัว ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ชุด 1 ลักษณะทางจิต (1-4)			ชุด 2 ลักษณะทางสังคม (5-6)			ชุด 3 ลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคม (1-6)			% แตกต่าง
		% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	
รวม	291	57.4	1, 4	.53, .31	36.0	5	.60	59.9	1, 4, 5	.49, .20, .19	2.5
อายุน้อย	152	62.1	1, 4, 2	.52, .19, .18	31.0	5	.57	63.2	1, 4, 2	.52, .19, .18	1.1
อายุมาก	139	52.1	4, 1	.42, .38	43.0	5	.66	56.7	1, 5, 4	.30, .30, .26	4.6
ระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย	168	56.3	1, 4	.57, .26	32.4	5	.58	58.8	1, 5, 2	.47, .25, .17	2.5
ระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก	123	59.8	4, 1	.44, .41	43.2	5	.66	61.5	1, 4, 5	.36, .33, .19	1.7
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	157	59.6	1, 4	.61, .24	29.2	5	.55	60.9	1, 4	.61, .24	4.0
การศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า	134	56.6	4, 1, 3	.42, .29, .18	44.8	5	.68	60.6	5, 4, 1, 3	.28, .28, .24, .14	4.0
ชั้นยศประทวน	155	54.0	1, 4, 2	.45, .22, .18	28.9	5	.55	56.2	1, 2, 5	.40, .25, .24	2.2
ชั้นยศสัญญาบัตร	136	61.3	1, 4	.49, .36	49.1	5	.71	64.9	1, 5, 4	.39, .27, .23	3.6
ภูมิลำเนาชนบท	231	60.7	1, 4, 2	.47, .25, .18	34.6	5	.59	61.8	1, 2, 4, 5	.44, .17, .16, .15	1.1
ภูมิลำเนาเมือง	60	45.3	4, 1	.39, .34	42.6	5	.67	51.4	5, 1	.42, .40	6.1

*หมายเหตุ: ค่าเบต้าทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, % ทำนาย (enter) และตัวทำนาย (stepwise)

ตัวทำนายที่ 1 คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ตัวทำนายที่ 2 คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ ตัวทำนายที่ 3 คือ การปฏิบัติตามหลักศาสนา
ตัวทำนายที่ 4 คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ตัวทำนายที่ 5 คือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ตัวทำนายที่ 6 คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ

หน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ ความผูกพันต่อวิชาชีพ และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .44) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .17) ความผูกพันต่อวิชาชีพ (ค่าเบต้า .16) และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .15) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยภูมิภาคอำเภอเมือง ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ 51.4 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .42) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .40) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการการทำนายเป็นตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคม ทั้งหมด 5 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรลักษณะทางจิต 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม 1 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรยากาขององค์กร

2) เมื่อพิจารณาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการการทำนายเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร และกลุ่มภูมิภาคชนบท ตัวแปรการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า และกลุ่มภูมิภาคอำเภอเมือง

3) ปริมาณการทำนายมากที่สุด พบในกลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร โดยมีค่าร้อยละการทำนาย 64.9 และปริมาณการทำนายน้อยที่สุด พบในกลุ่มภูมิภาคอำเภอเมือง โดยมีค่าร้อยละการทำนาย 51.4

4) ตัวแปรที่ไม่เข้าสู่สมการกลุ่มรวม แต่เข้าสู่สมการในกลุ่มย่อยมี 2 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรบุคลิกภาพแบบมีสติ พบในกลุ่ม 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มชั้นยศประทวน ภูมิภาคชนบท และ 2) ตัวแปรการปฏิบัติตามหลักศาสนา พบใน 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม (ค่าร้อยละทำนาย) และแบบเป็นขั้น (ตัวทำนายที่สำคัญ) เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึก ความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ เป็นตัวทำนาย

จากตาราง 11 พบว่า ในกลุ่มรวม ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐาน ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ได้ร้อยละ 56.0 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ความผูกพันต่อวิชาชีพ และการปฏิบัติตามหลักศาสนา โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .37) รองลงมาคือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .23) ความผูกพันต่อวิชาชีพ (ค่าเบต้า .16) และการปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .13) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม 10 กลุ่ม พบผลดังนี้ ในกลุ่มย่อยอายุน้อย ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ได้ร้อยละ 52.6 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .47) รองลงมาคือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .37) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยอายุมาก ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ได้ร้อยละ 61.4 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ความผูกพันต่อวิชาชีพ การปฏิบัติตามหลักศาสนา และบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .42) รองลงมาคือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ (ค่าเบต้า .39) การปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .27) และบุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า -.20) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าร้อยละการทำนาย (enter) และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ (stepwise) ของตัวแปรอิสระ 6 ตัว ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ชุด 1 ลักษณะทางจิต (1-4)			ชุด 2 ลักษณะทางสังคม (5-6)			ชุด 3 ลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคม (1-6)			% แตกต่าง
		% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	
รวม	291	53.7	1, 4, 3	.41, .29, .15	37.1	5	.61	56.0	1, 5, 4, 3	.37, .23, .16, .13	2.3
อายุน้อย	152	48.1	1, 4	.52, .26	37.5	5	.62	52.6	1, 5	.47, .37	4.5
อายุมาก	139	61.3	1, 4, 3, 2	.42, .39, .27, -.20	38.3	5, 6	.50, .20	61.4	1, 4, 3, 2	.42, .39, .27, -.20	0.1
ระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย	168	45.5	1, 4	.48, .28	37.2	5	.62	51.1	1, 5	.43, .39	5.6
ระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก	123	66.9	1, 4, 3, 2	.53, .37, .25, -.25	38.4	5, 6	.49, .22	66.3	1, 4, 3, 2	.53, .37, .25, -.25	0.6
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	157	55.9	1, 4	.47, .37	37.2	5	.61	56.8	1, 4, 5	.44, .23, .20	0.9
การศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า	134	52.1	1, 4, 3	.39, .27, .20	37.0	5	.62	54.8	1, 5, 3	.41, .31, .16	2.7
ชั้นยศประทวน	155	50.4	1, 4	.48, .34	36.5	5	.61	53.8	1, 5, 4	.42, .29, .17	3.4
ชั้นยศสัญญาบัตร	136	57.2	1, 4, 3	.42, .22, .21	38.9	5	.63	57.8	1, 5, 3	.46, .22, .18	0.6
ภูมิลำเนาชนบท	231	49.2	1, 4, 3	.43, .26, .13	38.1	5	.62	53.5	1, 5	.45, .37	4.3
ภูมิลำเนาเมือง	60	63.3	4, 3	.66, .23	34.3	5	.58	62.1	4, 3	.66, .23	1.2

*หมายเหตุ: ค่าเบต้าทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, % ทำนาย (enter) และตัวทำนาย (stepwise)

ตัวทำนายที่ 1 คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ตัวทำนายที่ 2 คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ ตัวทำนายที่ 3 คือ การปฏิบัติตามหลักศาสนา
ตัวทำนายที่ 4 คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ตัวทำนายที่ 5 คือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ตัวทำนายที่ 6 คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ

ในกลุ่มย่อยระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ได้ร้อยละ 51.1 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .43) รองลงมา คือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .39) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ได้ร้อยละ 66.3 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ความผูกพันต่อวิชาชีพ การปฏิบัติตามหลักศาสนา และบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .53) รองลงมาคือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ (ค่าเบต้า .37) การปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .25) และบุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า -.25) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ได้ร้อยละ 56.8 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ความผูกพันต่อวิชาชีพ และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .44) รองลงมาคือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ (ค่าเบต้า .23) และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .20) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ได้ร้อยละ 54.8 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการปฏิบัติตามหลักศาสนา โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .41) รองลงมาคือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .31) และการปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .16) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยชั้นยศประทวน ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ได้ร้อยละ 53.8 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และความผูกพันต่อวิชาชีพ โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .42) รองลงมาคือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .29) และความผูกพันต่อวิชาชีพ (ค่าเบต้า .17) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยชั้นยศสัญญาบัตร ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ได้ร้อยละ 57.8 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการปฏิบัติตามหลักศาสนา โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .46) รองลงมาคือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .22) และการปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .18) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยภูมิลำเนาชนบท ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ได้ร้อยละ 53.3 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .45) รองลงมาคือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .37) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยภูมิลำเนาเมือง ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ได้ร้อยละ 62.1 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความผูกพันต่อวิชาชีพ และการปฏิบัติตามหลักศาสนา โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ความผูกพันต่อวิชาชีพ (ค่าเบต้า .66) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .23) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายเป็นตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคม ทั้งหมด 5 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรลักษณะทางจิต 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม 1 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม

2) เมื่อพิจารณาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการการทำนายเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และความผูกพันต่อวิชาชีพ โดยตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 9 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท ตัวแปรความผูกพันต่อวิชาชีพ พบในกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มภูมิลำเนาเมือง

3) ปริมาณการทำนายมากที่สุด พบในกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก โดยมีค่าร้อยละการทำนาย 66.3 และปริมาณการทำนายน้อยที่สุด พบในกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย โดยมีค่าร้อยละการทำนาย 51.1

4) ตัวแปรที่ไม่เข้าสมการกลุ่มรวม แต่เข้าสู่สมการในกลุ่มย่อยมี 2 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรบุคลิกภาพแบบมีสติ พบในกลุ่ม 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุมาก และกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม (ค่าร้อยละทำนาย) และแบบเป็นขั้น (ตัวทำนายที่สำคัญ) เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตนทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ เป็นตัวทำนาย

จากตาราง 12 พบว่า ในกลุ่มรวม ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐาน ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ได้ร้อยละ 46.1 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ และการปฏิบัติตามหลักศาสนา โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .41) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .19) และการปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .16) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม 10 กลุ่ม พบผลดังนี้ ในกลุ่มย่อยอายุน้อย ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ได้ร้อยละ 49.6 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ และการปฏิบัติตามหลักศาสนา โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .39) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .23) และการปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .19) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยอายุมาก ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ได้ร้อยละ 41.9 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .46) รองลงมาคือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .26) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าร้อยละการทำนาย (enter) และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ (stepwise) ของตัวแปรอิสระ 6 ตัว ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ชุด 1 ลักษณะทางจิต (1-4)			ชุด 2 ลักษณะทางสังคม (5-6)			ชุด 3 ลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคม (1-6)			% แตกต่าง
		% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	
รวม	291	46.5	1, 2, 3	.41, .19, .16	20.6	5, 6	.36, .16	46.1	1, 2, 3	.41, .19, .16	0.4
อายุน้อย	152	50.0	1, 2, 3	.39, .23, .19	17.4	5, 6	.30, .19	49.6	1, 2, 3	.39, .23, .19	0.4
อายุมาก	139	40.7	1, 4	.44, .26	27.6	5	.53	41.9	1, 5	.46, .26	1.2
ระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย	168	47.4	1, 3, 2	.41, .20, .19	13.8	5	.37	47.0	1, 3, 2	.41, .20, .19	0.4
ระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก	123	44.7	1, 2	.42, .29	35.6	5, 6	.49, .18	46.6	5, 1, 2	.27, .26, .26	1.9
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	157	42.4	1, 2	.46, .23	13.6	5, 6	.24, .21	41.9	1, 2	.46, .24	0.5
การศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า	134	51.2	1, 4, 3	.33, .26, .26	31.4	5	.57	52.1	1, 3, 4, 5	.30, .24, .19, .16	0.9
ชั้นยศประทวน	155	43.6	1, 2	.40, .31	13.9	5, 6	.23, .22	43.2	1, 2	.40, .31	0.4
ชั้นยศสัญญาบัตร	136	48.9	1, 3	.56, .19	34.3	5	.59	49.9	1, 5	.53, .23	1.0
ภูมิลำเนาชนบท	231	45.2	1, 2, 3	.42, .20, .13	18.5	5	.43	44.7	1, 2, 3	.42, .20, .13	0.5
ภูมิลำเนาเมือง	60	52.1	3, 1	.44, .36	25.8	5	.49	52.9	3, 1	.44, .36	0.8

*หมายเหตุ: ค่าเบต้าทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, % ทำนาย (enter) และตัวทำนาย (stepwise)

ตัวทำนายที่ 1 คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ตัวทำนายที่ 2 คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ ตัวทำนายที่ 3 คือ การปฏิบัติตามหลักศาสนา
ตัวทำนายที่ 4 คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ตัวทำนายที่ 5 คือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ตัวทำนายที่ 6 คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ

ในกลุ่มย่อยระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ได้ร้อยละ 47.0 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การปฏิบัติตามหลักศาสนา และบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .41) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .20) และบุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .19) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ได้ร้อยละ 46.6 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก คือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .27) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .26) และบุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .26) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ได้ร้อยละ 41.9 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .46) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .24) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ได้ร้อยละ 52.1 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .30) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .24) และความผูกพันต่อวิชาชีพ (ค่าเบต้า .19) และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .16) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยชั้นยศประทวน ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ได้ร้อยละ 43.2 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .40) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .31) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยชั้นยศสัญญาบัตร ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ได้ร้อยละ 49.9 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .53) รองลงมาคือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .23) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยภูมิลำเนาชนบท ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ได้ร้อยละ 44.7 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ และการปฏิบัติตามหลักศาสนา โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .42) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .20) และการปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .13) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยภูมิลำเนาเมือง ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ได้ร้อยละ 52.9 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การปฏิบัติตามหลักศาสนา และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .44) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .36) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนตนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายเป็นตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคม ทั้งหมด 4 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรลักษณะทางจิต 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม 1 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม

2) เมื่อพิจารณาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 3 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การปฏิบัติตามหลักศาสนา และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท ตัวแปรการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม พบในกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก และตัวแปรการปฏิบัติตามหลักศาสนา พบในกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มภูมิลำเนาเมือง

3) ปริมาณการทำนายมากที่สุด พบในกลุ่มชั้นภูมิลำเนาเมือง โดยมีค่าร้อยละการทำนาย 52.9 และปริมาณการทำนายน้อยที่สุด พบในกลุ่มอายุมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าร้อยละการทำนาย 41.9

4) ตัวแปรที่ไม่เข้าสมการกลุ่มรวม แต่เข้าสู่สมการในกลุ่มย่อยมี 2 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และความผูกพันต่อวิชาชีพ โดยตัวแปรการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม พบในกลุ่ม 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า และกลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร และความผูกพันต่อวิชาชีพ พบในกลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม (ค่าร้อยละทำนาย) และแบบเป็นขั้น (ตัวทำนายที่สำคัญ) เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ เป็นตัวทำนาย

จากตาราง 13 พบว่า ในกลุ่มรวม ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐาน ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ร้อยละ 43.3 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การรับรู้บรรยากาศองค์การ และบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .33) รองลงมาคือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ (ค่าเบต้า .27) และบุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .20) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม 10 กลุ่ม พบผลดังนี้ ในกลุ่มย่อยอายุน้อย ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ร้อยละ 42.5 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การรับรู้บรรยากาศองค์การ และการปฏิบัติตามหลักศาสนา โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .33) รองลงมาคือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ (ค่าเบต้า .32) และการปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า .20) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยอายุมาก ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ร้อยละ 46.3 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และการปฏิบัติตามหลักศาสนา โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .41) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .31) การรับรู้บรรยากาศองค์การ (ค่าเบต้า .27) และการปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าเบต้า -.22) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าร้อยละการทำนาย (enter) และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ (stepwise) ของตัวแปรอิสระ 6 ตัว ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกลับยื่นหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ชุด 1 ลักษณะทางจิต (1-4)			ชุด 2 ลักษณะทางสังคม (5-6)			ชุด 3 ลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคม (1-6)			% แตกต่าง
		% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	% ทำนาย (enter)	ตัวทำนาย (stepwise)	ค่าเบต้า	
รวม	291	39.0	2, 1	.36, .32	30.0	6, 5	.37, .26	43.3	1, 6, 2	.33, .27, .20	4.3
อายุน้อย	152	38.3	2, 1, 3	.31, .22, .19	27.9	6, 5	.37, .25	42.5	1, 6, 3	.33, .32, .20	4.2
อายุมาก	139	41.8	1, 2	.37, .33	31.9	6, 5	.38, .27	46.3	1, 2, 6, 3	.41, .31, .27, -.22	4.5
ระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย	168	35.8	2, 1	.36, .29	25.6	6, 5	.37, .22	40.0	1, 6, 2	.32, .28, .19	4.2
ระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก	123	44.7	1, 2	.41, .31	36.9	6, 5	.38, .33	48.7	1, 6	.50, .29	4.0
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	157	37.8	2, 1	.42, .25	31.5	6	.56	46.3	6, 1, 2	.35, .26, .24	8.5
การศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า	134	38.7	1, 2	.39, .30	31.7	5, 6	.44, .20	41.7	1, 5, 2	.30, .24, .21	3.0
ชั้นยศประทวน	155	36.7	2, 4, 1	.28, .21, .21	31.0	6, 5	.47, .16	45.9	6, 1	.38, .30	9.2
ชั้นยศสัญญาบัตร	136	43.7	1, 2	.41, .31	30.0	5, 6	.38, .26	43.8	1, 2	.41, .31	0.1
ภูมิลำเนาชนบท	231	36.9	2, 1	.38, .28	27.7	6, 5	.37, .23	42.6	6, 1, 2	.29, .29, .24	5.7
ภูมิลำเนาเมือง	60	52.4	1, 2	.51, .28	40.2	5, 6	.42, .34	53.6	1, 6	.59, .25	1.2

*หมายเหตุ: ค่าเบต้าทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, % ทำนาย (enter) และตัวทำนาย (stepwise)

ตัวทำนายที่ 1 คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ตัวทำนายที่ 2 คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ ตัวทำนายที่ 3 คือ การปฏิบัติตามหลักศาสนา
ตัวทำนายที่ 4 คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ตัวทำนายที่ 5 คือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ตัวทำนายที่ 6 คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ

ในกลุ่มย่อยระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ร้อยละ 40.0 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การรับรู้บรรยากาศองค์กร และบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .32) รองลงมาคือ การรับรู้บรรยากาศองค์กร (ค่าเบต้า .28) และบุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .19) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ร้อยละ 48.7 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรกคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .50) รองลงมาคือ การรับรู้บรรยากาศองค์กร (ค่าเบต้า .29) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ร้อยละ 46.3 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์กร เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์กร (ค่าเบต้า .35) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .26) และบุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .24) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ร้อยละ 41.7 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .30) รองลงมาคือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเบต้า .24) และบุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .21) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยชั้นยศประทวน ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ร้อยละ 45.9 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การ (ค่าเบต้า .38) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .30) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยชั้นยศสัญญาบัตร ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ร้อยละ 43.8 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .41) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .31) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยภูมิลาเนาชนบท ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ร้อยละ 42.6 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การ (ค่าเบต้า .29) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .29) และบุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าเบต้า .24) ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยภูมิลาเนาเมือง ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ร้อยละ 53.6 มีตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าเบต้า .59) รองลงมาคือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ (ค่าเบต้า .25) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายเป็นตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคม ทั้งหมด 5 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรลักษณะทางจิต 3 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา และตัวแปรลักษณะทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ

2) เมื่อพิจารณาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการการทำนายเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาเมือง ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การ พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มชั้นยศประทวน และกลุ่มภูมิลำเนาชนบท

3) ปริมาณการทำนายมากที่สุด พบในกลุ่มชั้นภูมิลำเนาเมือง โดยมีค่าร้อยละการทำนาย 53.6 และปริมาณการทำนายน้อยที่สุด พบในกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย โดยมีค่าร้อยละการทำนาย 40.0

4) ตัวแปรที่ไม่เข้าสมการกลุ่มรวม แต่เข้าสู่สมการในกลุ่มย่อยมี 2 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรบุคลิกภาพแบบมีสติ พบในกลุ่ม 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก และ 2) ตัวแปรการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม พบในกลุ่ม 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดมุกดาหาร” เป็นการวิจัยสหสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบปัจจัยเชิงสาเหตุจากลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคม ว่ามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากน้อยเพียงใด โดยการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิต และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ที่มีลักษณะชีวสังคมต่างๆ และ 2) เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตและกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคมที่ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมทั้งด้านรวมและด้านย่อย และตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยของข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะชีวสังคมต่างๆ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะสายงาน ได้แก่ งานป้องกันและปราบปราม งานจราจร งานสืบสวน งานสอบสวน และงานอำนวยการ สังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ทั้งข้าราชการตำรวจชั้นยศประทวนและข้าราชการตำรวจชั้นยศสัญญาบัตร จำนวน 291 คน

ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็นแบบสอบถามลักษณะชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบวัดจำนวน 6 แบบวัด ได้แก่ แบบวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม แบบวัดบุคลิกภาพแบบมีสติ แบบวัดการปฏิบัติตามหลักศาสนา แบบวัดความผูกพันต่อวิชาชีพ แบบวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และแบบวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของตัวแปรตามที่มีอิสระแตกต่างกัน และตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบเป็นขั้นในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย อภิปรายตามสมมติฐาน รวมทั้งข้อเสนอแนะ มีรายละเอียด ดังนี้

การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ทำให้สามารถตั้งสมมติฐานการวิจัย จำนวน 4 ข้อ ซึ่งทดสอบโดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในบทที่ 4 จนสามารถสรุปผลตามสมมติฐานในแต่ละข้อ ดังนี้

การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน ข้อที่ 1

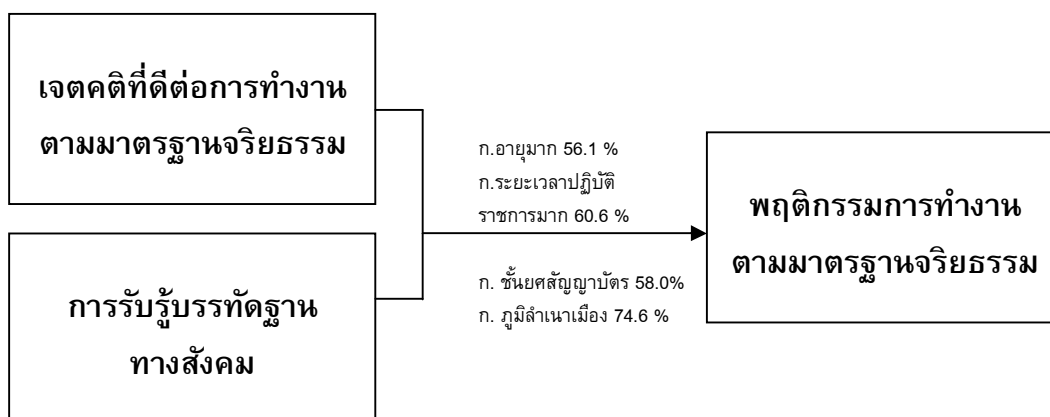
สมมติฐานข้อที่ 1 กล่าวว่า “ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก และมีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะอื่นๆ

การสรุปสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ พบว่า ตัวแปรตามแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ภาพประกอบ 8) สรุปได้ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบว่า 1) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก ถ้าเป็นผู้ที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะอื่นๆ พบในกลุ่มอายุมาก 2) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก ถ้าเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะอื่นๆ พบในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน

นอกจากนี้ยังพบว่า ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อย และมีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมน้อย เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อยที่สุด



ภาพประกอบ 8 ผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางที่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1

จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 บางส่วน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า 1) ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก และมีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และ 2) ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมมาก และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก ผลการวิจัยในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีลักษณะทางจิตมาก (เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม) และมีลักษณะทางสังคมมาก (การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่น่าพึงประสงค์มากกว่าผู้ที่มีลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมอื่นๆ ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่าเจตคติเป็นความคิดและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเรวัต สดมณี (2544) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิต-สังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ศึกษาเฉพาะกรณีกำลังพลในสายปลัดบัญชี พบว่า กำลังพลที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่ากำลังพลที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานต่ำ ส่วนการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมเป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อผู้ที่ให้ความสำคัญคิดว่าตนควรกระทำพฤติกรรมนั้นมากเท่าใด ตนก็จะมีความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น (Ajzen and Fishbein, 1980: 57) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา ธรรมวงษ์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาลผู้ป่วยใน พบว่า การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมร่วมกับจิตลักษณะเดิมและจิตตามสถานการณ์ รวม 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำพฤติกรรมตามจรรยาพยาบาล ได้ร้อยละ 56.2

การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 กล่าวว่า “ข้าราชการตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติมาก และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมาก มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะอื่นๆ

การสรุปสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีสติ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ พบว่า ตัวแปรตามไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พบว่าคะแนนของตัวแปรตามแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระที่ละตัว สรุปได้ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ไม่พบปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง แต่พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระที่ละตัว กล่าวคือ 1) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก พบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง 2) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก พบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง

จึงสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 เพียงบางส่วน

จากผลสรุปดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระด้านใดด้านหนึ่งจาก 2 ด้าน ที่มาศึกษาเพียงพอที่จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และยังทำให้ทราบว่า ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติมากและมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก เนื่องจากบุคลิกภาพแบบมีสติเป็นสิ่งที่สำคัญที่สามารถทำผลการปฏิบัติงานได้ หากจะทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่คืนความมีสติในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ (เบญจวรรณ โทประเสริฐ, 2551: 23) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา มั่นตะพงษ์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า บุคลิกภาพแบบมีสติ

มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การนั้นเกิดจากการตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมารวมกันแล้วส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์การ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540: 278-279) และยังเป็นสภาพแวดล้อมที่บุคคลในองค์การ สามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535: 101-102) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรียา สดมณี (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย พบว่า บรรยากาศองค์การด้านรวมและด้านย่อย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ

การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 3

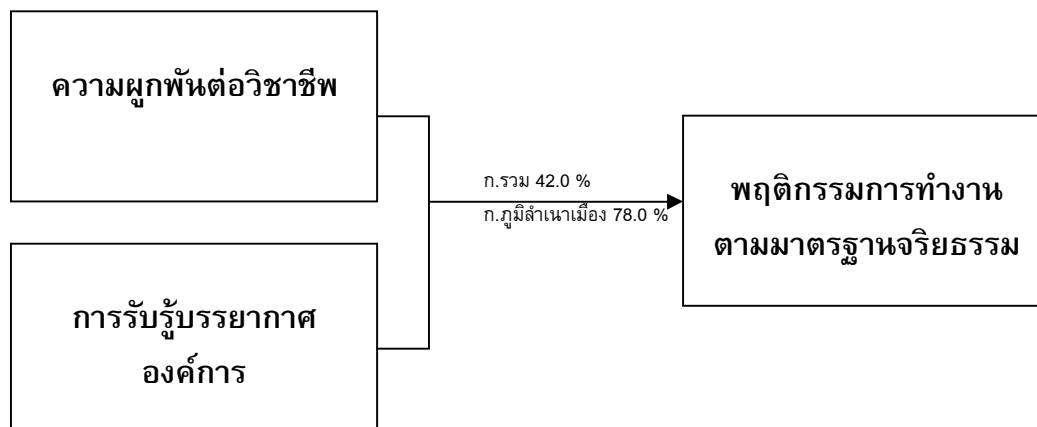
สมมติฐานข้อที่ 3 กล่าวว่า “ข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพมาก และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมาก มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะอื่นๆ

การสรุปสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ ความผูกพันต่อวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ พบว่า ตัวแปรตามแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ภาพประกอบ 9) สรุปได้ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบว่า 1) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพมาก ถ้าเป็นผู้ที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะอื่นๆ พบในกลุ่มรวม 2) ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพน้อย ถ้าเป็นผู้ที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่า กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะอื่นๆ พบในกลุ่มภูมิลำเนาเมือง ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน

นอกจากนี้ยังพบว่า ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพน้อย และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อยที่สุด



ภาพประกอบ 9 ผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางที่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3

จึงสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 บางส่วน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า 1) ข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพมาก และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และ 2) ข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพน้อย และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมาก ผลการวิจัยในส่วนนี้แสดงให้เห็นผู้ว่าผู้ที่มีลักษณะทางจิตมากหรือน้อย (ความผูกพันต่อวิชาชีพ) และมีลักษณะทางสังคมมาก (การรับรู้บรรยากาศองค์การ) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่น่าพึงประสงค์มากกว่าผู้ที่มีลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมอื่นๆ ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการแสดงออกหรือตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภูมิใจ ยอมรับ และยึดมั่นในจุดมุ่งหมายของอุดมการณ์ของวิชาชีพ ที่นำไปสู่กระบวนการสร้างเป้าหมายของสมาชิกให้มีบุคลิกภาพที่ผสมผสานไปในทิศทางเดียวกับวิชาชีพ (ลัดดาวัลย์ วิมลภักดี.2548: 29) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชวัญชัย ต่านปรีดา (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับสภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การ ที่เกิดจากการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและเป้าหมายขององค์การ(นายิกา มาธุพันธ์. 2550: 23)

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรียา สดมณี (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย พบว่า บรรยากาศองค์การด้านรวมและด้านย่อย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ

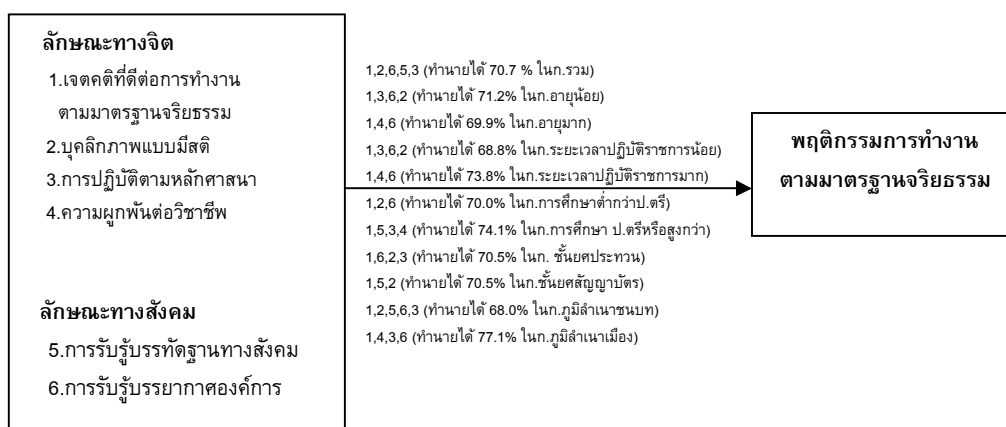
การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 4

สมมติฐานข้อที่ 4 กล่าวว่า “ลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านรวมและด้านย่อย 6 ด้าน (ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน และด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวมเพื่อหาค่าร้อยละการทำนาย และแบบเป็นขั้นเพื่อหาตัวแปรทำนายที่สำคัญ เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมในด้านรวมและด้านย่อย 6 ด้าน (ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน และด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง) ของข้าราชการตำรวจทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบผลดังนี้

พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบรวมเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ของข้าราชการตำรวจในกลุ่มรวม โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ได้ร้อยละ 70.7 และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การรับรู้บรรยากาศองค์การ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการปฏิบัติตามหลักศาสนา เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ค่าการทำนายสูงสุดพบในกลุ่มภูมิลำเนาเมือง จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบรวมเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การ

ปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ได้ร้อยละ 77.1 และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบ ตัวแปรสำคัญที่ทำนาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ความผูกพันต่อวิชาชีพ การปฏิบัติตามหลักศาสนา และการรับรู้บรรยากาศองค์การ (ภาพประกอบ 10)



ภาพประกอบ 10 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม

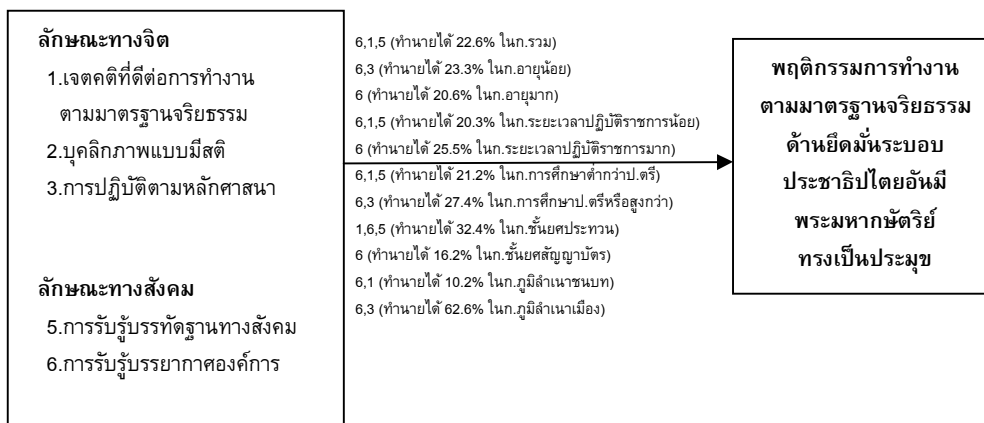
ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สามารถสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม โดยพบตัวแปรที่เข้าสมการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมเป็นตัวแปรลักษณะทางจิต 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา และความผูกพันต่อวิชาชีพ ส่วนตัวแปรลักษณะทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม พบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม โดยพบตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับแรก 1 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม โดยตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบในกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่ม

ระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง

นอกจากนี้ยังพบผลที่สำคัญ คือ ตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มย่อยมี 1 ตัวแปร คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ พบในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง

พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบรวมเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ของข้าราชการตำรวจในกลุ่มรวม โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ได้ร้อยละ 22.6 และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ค่าการทำนายสูงสุดพบในกลุ่มภูมิลำเนาเมือง จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบรวมเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ได้ร้อยละ 62.2 และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ภาพประกอบ 11)



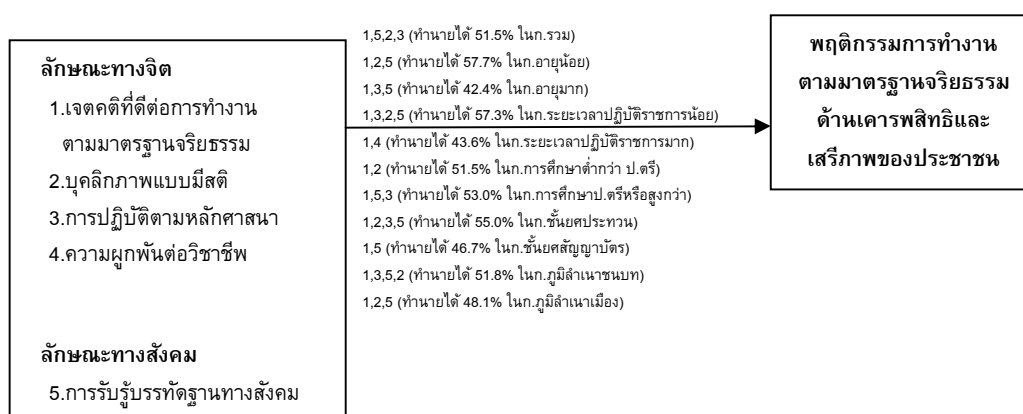
ภาพประกอบ 11 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของข้าราชการตำรวจ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตและตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สามารถสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพบตัวแปรที่เข้าสมการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเป็นตัวแปรลักษณะทางจิต 3 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ และการปฏิบัติตามหลักศาสนา ส่วนตัวแปรลักษณะทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม พบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพบตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับแรก 1 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม โดยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การ พบในกลุ่มย่อย 9 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง

นอกจากนี้ยังพบผลที่สำคัญ คือ ตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มย่อยมี 1 ตัวแปร คือ การปฏิบัติตามหลักศาสนา พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง

พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบรวมเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชนของข้าราชการตำรวจในกลุ่มรวม โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ได้ร้อยละ 51.5 และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม บุคลิกภาพแบบมีสติ และการปฏิบัติตามหลักศาสนา เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคมพบว่า ค่าการทำนายสูงสุดพบในกลุ่มอายุน้อย จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบรวมเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ได้ร้อยละ 57.7 และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ภาพประกอบ 12)



ภาพประกอบ 12 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชนของข้าราชการตำรวจ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยโดยใช้ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตและกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม

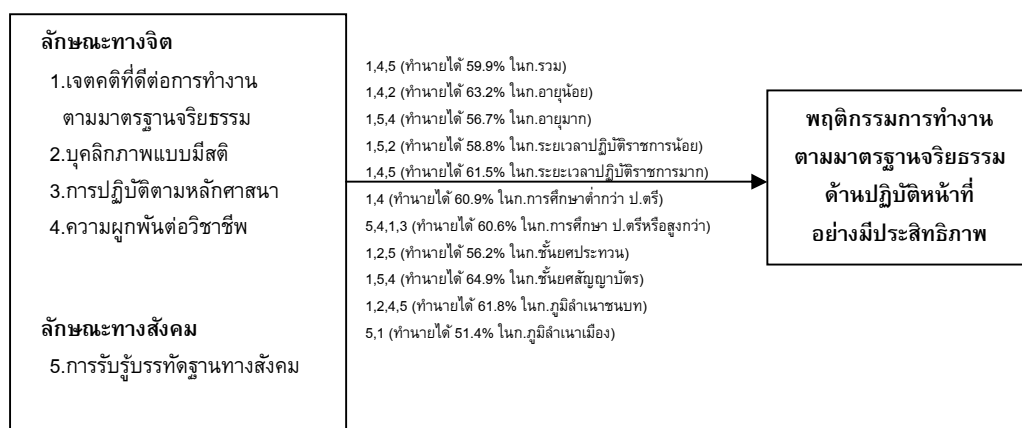
ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สามารถสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน โดยพบตัวแปรที่เข้าสมการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน เป็นตัวแปรลักษณะทางจิต 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา และความผูกพันต่อวิชาชีพ ส่วนตัวแปรลักษณะทางสังคม 1 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน โดยพบตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับแรก 1 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบในกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร กลุ่มภูมิลำเนาชนบท และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง

นอกจากนี้ยังพบผลที่สำคัญ คือ ตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มย่อยมี 1 ตัวแปร คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ พบในกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก

พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบรวมเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจในกลุ่มรวม โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ 59.9 และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ความผูกพันต่อวิชาชีพ และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ค่าการทำนายสูงสุดพบในกลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบรวมเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา

ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ 64.9 และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และความผูกพันต่อวิชาชีพ (ภาพประกอบ 13)



ภาพประกอบ 13 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยโดยใช้ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตและตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม

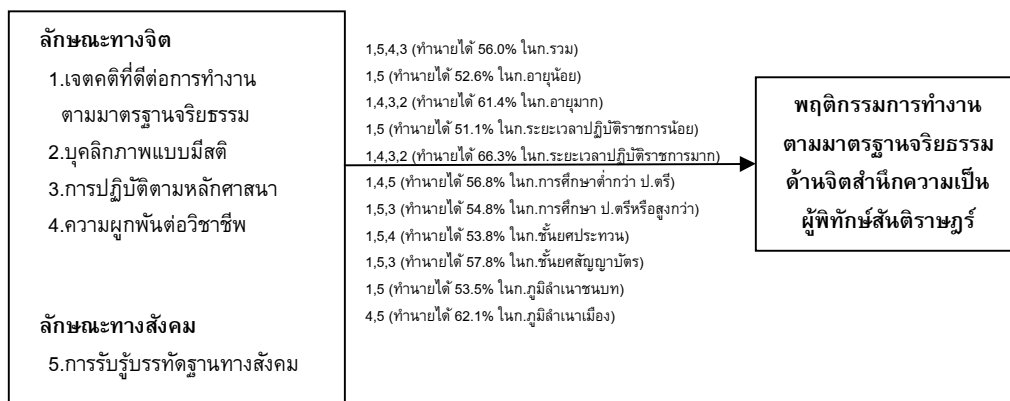
ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สามารถสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพบตัวแปรที่เข้าสมการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเป็นตัวแปรลักษณะทางจิต 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา และความผูกพันต่อวิชาชีพ ส่วนตัวแปรลักษณะทางสังคม 1 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม พบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพบตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับแรก 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบในกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการ

น้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร และกลุ่มภูมิลำเนาชนบท ส่วนตัวแปรการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง

นอกจากนี้ยังพบผลที่สำคัญ คือ ตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มย่อยมี 2 ตัวแปร คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ และการปฏิบัติตามหลักศาสนา โดยตัวแปรบุคลิกภาพแบบมีสติ พบในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มชั้นยศประทวน และกลุ่มภูมิลำเนาชนบท ส่วนตัวแปรการปฏิบัติตามหลักศาสนา พบในกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า

พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบรวมเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ของข้าราชการตำรวจในกลุ่มรวม โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ได้ร้อยละ 56.0 และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ความผูกพันต่อวิชาชีพ และการปฏิบัติตามหลักศาสนา เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ค่าการทำนายสูงสุดพบในกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบรวมเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ได้ร้อยละ 66.3 และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ความผูกพันต่อวิชาชีพ การปฏิบัติตามหลักศาสนา และบุคลิกภาพแบบมีสติ (ภาพประกอบ 14)



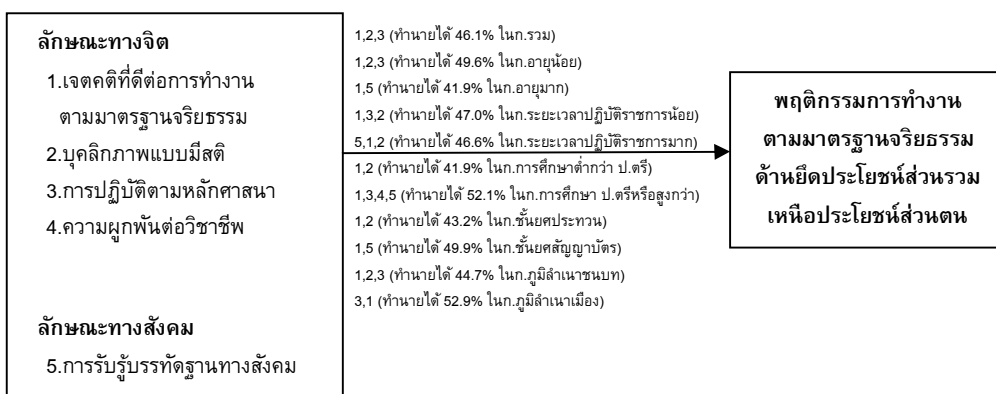
ภาพประกอบ 14 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านจิตสำนึกเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ของข้าราชการตำรวจ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตและตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สามารถสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ โดยพบตัวแปรที่เข้าสมการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์เป็นตัวแปรลักษณะทางจิต 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา และความผูกพันต่อวิชาชีพ ส่วนตัวแปรลักษณะทางสังคม 1 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานสังคม เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม พบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ โดยพบตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับแรก 1 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม โดยตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบในกลุ่มย่อย 9 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร และกลุ่มภูมิภาคอำเภอชนบท

นอกจากนี้ยังพบผลที่สำคัญ คือ ตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มย่อยมี 1 ตัวแปร คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ โดยตัวแปรบุคลิกภาพแบบมีสติ พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุมาก และกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก

พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบรวมเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตนของข้าราชการตำรวจในกลุ่มรวม โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ได้ร้อยละ 46.1 และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ และการปฏิบัติตามหลักศาสนา เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ค่าการทำนายสูงสุดพบในกลุ่มภูมิภาคอำเภอ จากการศึกษาวิเคราะห์การถดถอยแบบรวมเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ได้ร้อยละ 52.9 และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การปฏิบัติตามหลักศาสนา และเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ภาพประกอบ 15)



ภาพประกอบ 15 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตนของข้าราชการตำรวจ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตและตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม

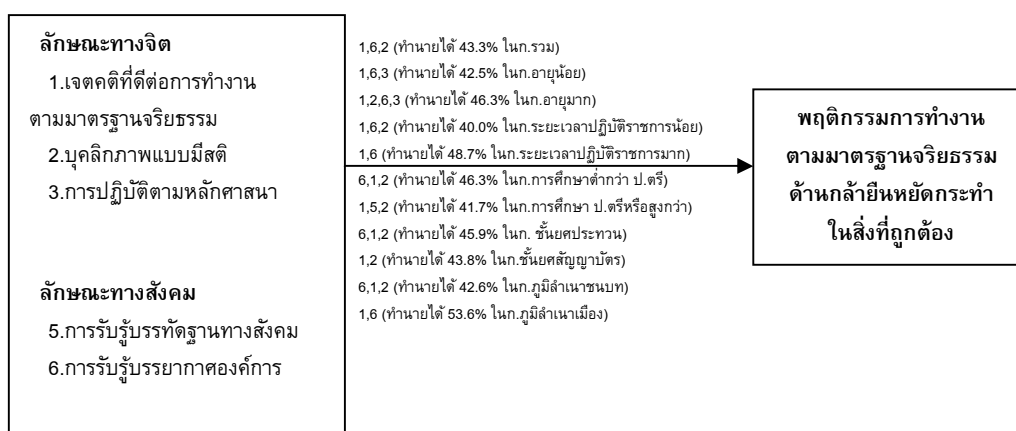
ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สามารถสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน โดยพบตัวแปรที่เข้าสมการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตนเป็นตัวแปรลักษณะทางจิต 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา และความผูกพันต่อวิชาชีพ ส่วนตัวแปรลักษณะทางสังคม 1 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน โดยพบตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับแรก 1 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม โดยตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบในกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศประทวน กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร และกลุ่มภูมิลำเนาชนบท

นอกจากนี้ยังพบผลที่สำคัญ คือ ตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มย่อยมี 2 ตัวแปร คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพและการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรความผูกพันต่อวิชาชีพ พบในกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ส่วนการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม พบในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า และกลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร

พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบรวมเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องของข้าราชการตำรวจในกลุ่มรวม โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ร้อยละ 43.3 และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การรับรู้บรรยากาศองค์การ และบุคลิกภาพแบบมีสติ เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ค่าการทำนายสูงสุดพบในกลุ่มภูมิลำเนาเมือง จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบรวมเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐาน

จริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา ความผูกพันต่อวิชาชีพ และตัวแปรลักษณะทางสังคม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ร้อยละ 53.6 และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ (ภาพประกอบ 16)



ภาพประกอบ 16 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องของข้าราชการตำรวจ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตและกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สามารถสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคมร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยพบตัวแปรที่เข้าสมการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นตัวแปรลักษณะทางจิต 3 ตัว ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ และการปฏิบัติตามหลักศาสนา ส่วนตัวแปรลักษณะทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม พบว่าตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยพบมีตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายเป็นอันดับแรก 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม พบในกลุ่ม

ย่อย 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร และกลุ่มภูมิลำเนาเมือง ส่วนตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การ พบในกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก กลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มชั้นยศประทวน และภูมิลำเนาชนบท

นอกจากนี้ยังพบผลที่สำคัญ คือ ตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มย่อยมี 2 ตัวแปร คือ การปฏิบัติตามหลักศาสนา และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยตัวแปรการปฏิบัติตามหลักศาสนา พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย และกลุ่มอายุมาก ส่วนการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม พบในกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า

จึงสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อ 4 เพียงบางส่วน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบเป็นขั้น พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 3 ตัว ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมเป็นตัวทำนายสำคัญที่เข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกๆ และอันดับรองในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านรวมและด้านย่อย ซึ่งพบผลในกลุ่มรวมและเกือบทุกกลุ่มย่อย ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมา ดังเช่น งานวิจัยของสุกัญญา พูนเดช (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรกในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้ร้อยละ 34.4 และงานวิจัยของเรวัต สดมณี (2544) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิต-สังคมกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ศึกษาเฉพาะกรณีกำลังพลในสายปลัดบัญชี พบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานและลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองเป็นตัวทำนายที่สำคัญ สามารถทำพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ได้ร้อยละ 71.20 จะเห็นได้ว่า เจตคติ เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของบุคคล ในอาชีพต่างๆ เนื่องจากเจตคติ คือ ความคิดและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกทั้งทางบวกและทางลบ (ทิพย์วรรณ กิตติพร. 2547 :870) ด้วยเหตุนี้ เจตคติ จึงเป็นสิ่งสำคัญ กล่าวคือ เมื่อข้าราชการตำรวจเกิดความคิดและความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรมเป็นสิ่งที่ดี ก็จะมีผลให้ข้าราชการตำรวจมีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐาน

ตามมาตรฐานจริยธรรมที่ดี ส่วนตัวแปรบุคลิกภาพแบบมีสติ เป็นตัวทำนายสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านรวมและด้านย่อยทุกด้าน (ยกเว้นด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข) ซึ่งพบผลในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยบางกลุ่ม ซึ่งบุคลิกภาพแบบมีสติเป็นลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคคล โดยบุคลิกภาพแบบมีสติเป็นบุคลิกของคนที่สามารถจัดการชีวิตได้อย่างมีเหตุผล มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีเป้าหมาย มีความพยายามและระมัดระวังที่จะไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (วัลภา สบายยิ่ง. 2542: 9) ทั้งนี้บุคลิกภาพแบบมีสติเป็นสิ่งที่สำคัญที่สามารถทำผลการปฏิบัติงานได้ หากจะทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่ดีนั้นความมีสติในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ (เบญจวรรณ โทประเสริฐ. 2551: 23) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมา ดังเช่น งานวิจัยของจันทร์จิรา มั่นตะพงษ์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าบุคลิกภาพแบบมีสติ ร่วมกับบุคลิกภาพด้านอื่นๆ สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล ได้ร้อยละ 35.0 ส่วนงานวิจัยของเบญจวรรณ โทประเสริฐ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยจิตลักษณะและความยุติธรรมในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า บุคลิกภาพแบบมีสติเป็นตัวทำนายที่สำคัญ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 53 รวมทั้งตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การ เป็นตัวทำนายที่สำคัญที่เข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกๆ และอันดับรองลงมาในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านรวมและด้านย่อย 2 ด้าน คือ ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งพบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยเกือบทุกกลุ่ม ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมา ดังเช่น งานวิจัยของอุทุมพร สุราษฎร์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ เป็นตัวทำนายที่สำคัญ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านบริการ ได้ร้อยละ 56.9 ส่วนงานวิจัยของวงเดือน จงไพบูลย์ (2543) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักคณะกรรมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่าบรรยากาศในการทำงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ร้อยละ 36.4 จะเห็นได้ว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคคล ในอาชีพต่าง ๆ เนื่องจากการรับรู้บรรยากาศองค์การ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร ที่เกิดจากการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและเป้าหมายขององค์การ (นายิกา มาธุพันธ์. 2550: 23)

นอกจากนี้ พบผลที่คล้ายคลึงกันในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน พฤติกรรมการทำงานตาม

มาตรฐานจริยธรรมด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน และพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยมีตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 3 ตัว ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ จากผลดังกล่าว พบว่า ตัวแปรที่เข้าสู่สมการมีทั้งตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรลักษณะทางสังคม โดยตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน และพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยเจตคติเป็นจิตลักษณะของบุคคลที่เกิดจากความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เป็นประโยชน์หรือโทษ และทำให้เกิดความรู้สึกที่พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น หรืออาจเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ (งามตา วณิชทานนท์. 2535: 215) อีกหนึ่งตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม โดยพิชบายและไอเซน (Ajzen; & Fishbein. 1980: 57) กล่าวว่า การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมเป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อผู้ที่ตนให้ความสำคัญ คิดว่าตนควรกระทำพฤติกรรมนั้นมากเท่าใด ตนก็จะมีความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมมากเท่านั้น และอีกตัวแปรหนึ่งที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมที่บุคคลในองค์การ สามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535: 101-102)

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและวิจัยต่อไป

1) ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาต่อไป

1.1) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมและมีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม พบว่า ตัวแปร 2 กลุ่ม ดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่า 1) ข้าราชการตำรวจที่ควรได้รับการกระตุ้นให้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะทางจิตน้อย (เช่น เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม) และมีลักษณะทางสังคมน้อย (การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตาม

มาตรฐานจริยธรรมน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะอื่นๆ 2) ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะทางจิตมาก (เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม) และมีลักษณะทางสังคมมาก (การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะอื่นๆ จากผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและพัฒนาคุณธรรม กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการศีกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรให้ความสำคัญและมุ่งเน้นพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม เช่น การจัดกิจกรรมภายในและภายนอกสถานีตำรวจ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และเทคนิควิธีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรมระหว่างตำรวจซึ่งกันและกัน และการเชิญข้าราชการตำรวจที่มีผลงานดีเด่นในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรมและเป็นที่ยอมรับมาถ่ายทอดความรู้และเทคนิคที่ดีในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจควบคู่กับการรณรงค์ให้ข้าราชการตำรวจตระหนักถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรม เพื่อให้ข้าราชการตำรวจรับรู้ว่าเป็นส่วนงานและครอบครัวที่มีความเป็นห่วงและมีความคาดหวังที่จะได้เห็นตนเองเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

1.2) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของตัวแปรความผูกพันต่อวิชาชีพ และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ พบว่า ตัวแปร 2 กลุ่ม ดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่า 1) ข้าราชการตำรวจที่ควรได้รับการกระตุ้นให้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะทางจิตน้อย (เช่น ความผูกพันต่อวิชาชีพ) และมีลักษณะทางสังคมน้อย (การรับรู้บรรยากาศองค์การ) ซึ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะอื่นๆ 2) ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะทางจิตมาก (ความผูกพันต่อวิชาชีพ) และมีลักษณะทางสังคมมาก (การรับรู้บรรยากาศองค์การ) ซึ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะอื่นๆ ดังนั้นทุกสถานีตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์การทำงานเพื่อเป็นการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหมุนเวียนไปในแต่ละสถานีตำรวจเป็นประจำทุกเดือน และจัดให้มีการประชุมข้าราชการตำรวจในแต่ละสัปดาห์ เพื่อสอบถามความคิด ปัญหา และข้อเสนอแนะเพื่อหาหนทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งควรมีการพิจารณาประเมินผลงานตามศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ควบคู่กับการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์จากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรมกับสถานีตำรวจต่างๆ ที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการจัดกลุ่มข้าราชการตำรวจผู้มีประสบการณ์และเป็นที่ยอมรับ มาให้คำแนะนำแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรมแก่ข้าราชการตำรวจรุ่นใหม่

1.3) จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และด้านย่อย พบว่า พฤติกรรมด้านรวมและด้านย่อย ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน และด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการเป็นอันดับแรกสูงสุด ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ผลการวิจัยในส่วนนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ ดังนั้นศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและพัฒนาคุณธรรม กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจ สำนักรงานตำรวจแห่งชาติ สามารถนำผลดังกล่าวไปส่งเสริมและพัฒนา การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจควรให้ความรู้และแนวทางในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรมแก่ข้าราชการตำรวจ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้ที่ถูกต้อง และเห็นประโยชน์ของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรม รวมทั้งเสริมสร้างความเข้าใจในคุณค่าและคุณประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรม

1.4) จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการเป็นอันดับแรกและอันดับรองลงมา ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรตระหนักถึงการให้ความสำคัญของบรรยากาศการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน เช่น การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รวมถึงผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5) จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการเป็นอันดับแรกสูงสุด ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ดังนั้นควรสนับสนุนบุคคลที่ใกล้ชิดข้าราชการตำรวจและมีความสำคัญ เช่น พ่อแม่ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา คอยสนับสนุนและชี้แนะในการตระหนักถึงการมีพฤติกรรมตามมาตรฐานจริยธรรม และทำให้ข้าราชการตำรวจรับรู้ได้ว่าบุคคลที่ใกล้ชิดมีความเป็นห่วงและคาดหวังที่จะได้เห็นการมีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

1.6) จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบเป็นขั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการเป็นอันดับรองลงมา ได้แก่ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เช่น การร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติงาน การปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน

รวมทั้งจัดให้มีการศึกษาหลักสูตรเฉพาะทางวิชาชีพตำรวจ เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

1.7) จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบเป็นชั้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน มีตัวแปรที่ถูกคัดเข้าสมการเป็นอันดับรอง ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีสติ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีบุคลิกภาพที่เป็นคนสามารถจัดการกับทุกสิ่งอย่างมีเหตุและผล มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีวินัยในการทำงานที่จะฝ่าฟันอุปสรรคด้านต่างๆ นอกจากนี้ควรมีการให้รางวัลเชิดชูเกียรติสำหรับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และประชาชน ตลอดจนการกำหนดบทลงโทษอย่างยุติธรรมสำหรับข้าราชการตำรวจหลักเล็งที่จะรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของทางราชการ เช่น กำหนดบทลงโทษสำหรับข้าราชการตำรวจที่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ หรือการนำทรัพย์สินของทางราชการมาเป็นของส่วนตัว เป็นต้น

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1) จากผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบว่าตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต (เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม บุคลิกภาพแบบมีสติ และการปฏิบัติตามหลักศาสนา) และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม (การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์กร) เป็นตัวทำนายที่มีความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ดังนั้นตัวแปรเหล่านี้จึงควรนำไปศึกษาต่อในลักษณะการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมและส่งเสริมให้มีพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม

2.2) จากผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบว่าตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตและตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ซึ่งเป็นไปตามวิธีการคิดแบบพุทธธรรมของพระธรรมปิฎก (2546: 9, 16) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดๆ ก็ตามเกิดจาก 2 ลักษณะ คือ ลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคคล โดยใช้แนวคิดของพระธรรมปิฎกมาเป็นกรอบในการศึกษาและพัฒนาแนวคิดต่อไป

2.3) ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น ข้าราชการตำรวจ ที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ถึง ภาค 9

2.4) ควรมีการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทำความเข้าใจความหมายของพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และคุณลักษณะที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมตามลักษณะมุมมองของผู้ให้ข้อมูล

ข้อจำกัดในการวิจัย

- 1) การวิจัยครั้งนี้ต้องศึกษาตัวแปรหลายประเภท แบบวัดที่ใช้จึงมีหลายตอน ซึ่งต้องใช้เวลามากในการตอบ และทำให้ผู้ตอบบางคนเกิดความเบื่อหน่ายในการตอบแบบวัด ซึ่งอาจส่งผลต่อการวัดและประเมินผลได้
- 2) การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับข้าราชการตำรวจจังหวัดมุกดาหาร ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 291 คน ทำให้จำนวนกลุ่มย่อยบางกลุ่มมีจำนวนน้อยอาจทำให้ขาดประสิทธิภาพลงไปบ้าง
- 3) การวิจัยครั้งนี้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม ในระดับจังหวัดเท่านั้น ซึ่งข้อค้นพบจากการศึกษาจึงครอบคลุมเพียงในระดับจังหวัดเท่านั้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ ทองสว่าง. (2546). *ปัจจัยทางชีวสังคม และลักษณะบางประการเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2527). *จิตวิทยาสังคม. ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- กรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ. (2547). *ปัจจัยจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่มีพฤติกรรมการทำงานพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- กาญจนา พานิชมาท. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.*
- โกศล มีความดี. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร*
- ขวัญชัย ด่านปรีชา. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. ถ่ายเอกสาร.*
- งามตา วนิทนนท์. (2536). *จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- จันทร์จิรา มั่นตะพงษ์. (2549). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว; และคณะ. (2548). *หลักการเพิ่มผลผลิต. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ประชาชน.*

- ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา. (2549, ธันวาคม). จิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
ในการบริการของมัคคุเทศก์ไทย. *วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย*.
3(2):82-125.
- ชนันทิพย์ จันทรโสภณ. (2550). *การศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม
ด้านความรับผิดชอบของนักศึกษา. รายงานการวิจัย นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- ชูชัย สมิทธิไกร. (2547, ตุลาคม). ลักษณะบุคลิกภาพและความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
ในหลายอาชีพ. *วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย*. 1(2):115-135.
- จิตินันท์ ปู่แก้ว. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพ ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่
ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมวิทยา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- ณสรวง ก้อนนิมล. (2552). *การปฏิบัติตามค่านิยมสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.*
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2538). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ดวงเดือน พันธมนาวิน; และคณะ. (2540). *ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย
การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต. รายงานวิจัย กรุงเทพฯ:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ถนอมศักดิ์ โสภณ. (2549). *การเปรียบเทียบลักษณะทางพุทธและปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมการทำงานระหว่างข้าราชการตำรวจที่ได้รับการอบรมโครงการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับไม่ได้รับการอบรม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.*
- ทิพย์วรรณ กิตติพร. (2547). *จิตวิทยาทั่วไป เล่ม 2. พิมพ์ครั้งที่ 2. พิษณุโลก
มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ทิพย์วรรณ สีวาดมา. (2546). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานของ
ข้าราชการครูในอำเภอภูพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (การแนะแนว). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.*
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์จุฬารักษ์.*
- ไทยรัฐ. (2556). *เขตเศรษฐกิจพิเศษ. สืบค้นวันเมื่อ 23 ตุลาคม 2557, จาก
<http://www.thairath.co.th/content/437804>*

- นางเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นัชกร ลับบัวงาม. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู การสนับสนุน
ทางสังคมการบรรลุลูกตามขั้นพัฒนาและพฤติกรรมพลเมืองดีของวัยเด็กตอนกลาง
ในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- นายิกา มาธูพันธ์. (2550). การรับรู้บรรยากาศองค์กร ทศนคติต่อการทำงานกับพฤติกรรม
การให้บริการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).
ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นำพล ประุงประทีน. (2546). จิตสำนึกทางการเมืองของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการ
ตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- นิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550). ลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน
ราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม.
(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นืออน พิณประดิษฐ์. (2555). จริยธรรม ทฤษฎีและรูปแบบการพัฒนา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
นืออน พิณประดิษฐ์; และคณะ. (2546). ตัวอย่างทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานใน
ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4. รายงานการวิจัย
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- นุชนารถ ธาตุทอง. (2539). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความ
คลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของ
นักวิชาการศึกษาในสวนภูมิภาค. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม.
(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2542). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- เบญจวรรณ โทประเสริฐ. (2551). ปัจจัยจิตลักษณะและความผูกพันในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ แมนูแฟคเจอร์
(ประเทศไทย) จำกัด. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ปริญญญา ประดิษฐ์บาทุกา. (2556). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตสังคมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปริญญญา ป็องรอด (2554). *ลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปริญญญา โปธาเกียง. (2551). *ความตระหนักและจิตสำนึกของประชาชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลอุโมงค์ จังหวัดลำพูน*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. (การจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม). เชียงใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พระเทพเวที (ประยูทธ ปยุตโต) (2532). *พุทธธรรม*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปฏิภ (ประยูทธ ปยุตโต) (2546). *วิธีคิดแบบพุทธธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ: ศยาม.
- พระสรพงษ์ สอนทวี. (2554). *สภาพแวดล้อมทางบ้าน วัด โรงเรียน และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของสามเณร ในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พันธนิภา วินิจกิจเจริญ. (2555). *ปัจจัยด้านจิตสังคม และความเครียดจากสภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ ของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พานทอง สุวรรณจุฑะ. (2537). *ความเชื่ออำนาจในตนกับความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (ศึกษาศาสตร์). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- พิทยา สุทธิธรรมม, ร.ต.อ. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในเขตกองบัญชาการตำรวจนครบาล 7 ถึง 9*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.

- พร้อมพรรณ ปี่หัตถกิจกุล. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ไพรัช บวรสมพงษ์. (2553). *จิตวิทยาสังคม: เอกสารประกอบการสอน วิชา สค 331*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพโรภ รัตนชูวงศ์. (2555). *ปัจจัยเชิงสาเหตุของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพและประสิทธิผลการสอนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มัณฑิณี เปี่ยมดี. (2558). *ลักษณะทางสังคมและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรหลีกเลียงอบายมุขของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มัทนทนาวดี เมธาพัฒนา. (2547). *ประสบการณ์ในสถานศึกษา แบบอย่างด้านจริยธรรมจากบิดามารดาและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนา นฤภัทร. (2537). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว วิทยาลัยครูภูเก็ต.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- เรวัต สดมณี. (2544). *ปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ศึกษาเฉพาะกรณีกำลังพลในสายปลัดบัญชี*. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล กรุงเทพฯ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดาวัลย์ วิมลภักดี. (2548). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการสนับสนุนวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครู*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (เทคโนโลยีวิทยาการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ลินดา สุวรรณดี. (2543). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรลดปริมาณขยะของนักเรียนในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการรณรงค์*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร. ถ่ายเอกสาร.

- ลินดา อัญญาชนากร. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กร
บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทของข้าราชการตำรวจ ใน
สถานีตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- วงเดือน จงไพบูลย์. (2543). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ
ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- วรวิภาญจน์ เตือนดาว. (2550, มิถุนายน). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการขับชื้อ
อย่างมีมารยาทและปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก.
วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย*. 4(1):49-82.
- วัชรพงษ์ พินิตธารง. (2551). *พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจ
นครบาล*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- วัลภา สบายยิ่ง. (2542). *ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและ
บุคลิกภาพ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง*. วิทยานิพนธ์ วท.ด.
(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วารารณ ตระกูลสุภชาติ. (2549). *จิตวิทยาการปรับตัว*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ:
ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วารุณี หนูนนท์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสนับสนุนทาง
สังคม กับพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- วิษณุดา อมรสิน. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพกับความสำเร็จ
ในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บข.ม. (บัญชี).
มหาสารคาม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วิทยา ต่านธำรงกุล. (2546). *การบริหาร (Management)*. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิภาวี มหารักชะ. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรม
การทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา*. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

- วิเชียร ธรรมาทร, น.อ. (2547, ตุลาคม). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน
อย่างมีจริยธรรม ด้านอุทิศตนของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ.
วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย. 1 (2):97-114.
- วิลาสลักษณ์ ชวัลลี; และคณะ. (2547). กรณีศึกษานักคณบดีตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การ
พัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่: รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ:
ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2540). ศัพท์การบริหารการผลิต/ การจัดการการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:
ดวงกมลสมัย.
- ศุภชัย สุพรรณทอง. (2544). ปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกาเลือกตั้ง
อย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาศาสนาชั้นมัธยม. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนาสังคม).
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร. ถ่ายเอกสาร.
- ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม. (2548). ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่รัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 7. สำนักงาน ก.พ.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จด้านการลงทุน จังหวัดมุกดาหาร. ศักยภาพจังหวัดมุกดาหาร. สืบค้นเมื่อ
14 ตุลาคม 2558 ,จาก <http://www.mukoss.go.th/oss/muk.php>
- สมภพ บุญนาคศักดิ์. (2555). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกาให้บริการส่งเสริม
สุขภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า กรุงเทพมหานคร.
ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุกัญญา พูลเดช. (2552). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
ของวิศวกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัตรา ธรรมวงษ์. (2547, ตุลาคม). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเคารพสิทธิ
มนุษยชน ในงานพยาบาลผู้ป่วยใน. วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์ ระบบพฤติกรรมไทย.
1(2):73-96.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการปฏิบัติ.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุริดา เรืองเพ็ง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับ
บัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมใจ ลักษณะ. (2548). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ พ.ศ.2555 - 2559.*
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *คู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตย สำหรับครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สหายบล็อกและการพิมพ์.*
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2554). *คู่มือเสริมสร้างการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ. กรุงเทพฯ: กองบัญชาการการศึกษา. โรงพิมพ์ตำรวจ.*
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2550). *พิทักษ์สันติราษฎร์ (Royal Thai Police). กรุงเทพฯ: กองสารนิเทศ สำนักงานฯ.*
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (255, 14 กันยายน). *คำสั่ง 555/2556 เรื่อง ให้ปฏิบัติตามนโยบายการบริหารราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557.*
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2553). *รายงานประจำปี เรื่อง สถิติข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดและถูกลงโทษ. กรุงเทพฯ: กองกฎหมาย สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักงานฯ.*
- (2554). *รายงานประจำปี เรื่อง สถิติข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดและถูกลงโทษ. กรุงเทพฯ: กองกฎหมาย สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักงานฯ.*
- (2555). *รายงานประจำปี เรื่อง สถิติข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดและถูกลงโทษ. กรุงเทพฯ: กองกฎหมาย สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักงานฯ.*
- (2556). *รายงานประจำปี เรื่อง สถิติข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดและถูกลงโทษ. กรุงเทพฯ: กองกฎหมาย สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักงานฯ.*
- (2557). *รายงานประจำปี เรื่อง สถิติข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดและถูกลงโทษ. กรุงเทพฯ: กองกฎหมาย สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักงานฯ.*
- สถิต วงศ์สุวรรณ. (2540). *การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.*
- สรียศักดิ์ เหมือนอ่วม. (2552). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- สุชาติ ชลานุเคราะห์. (2552). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของหัวหน้าสถานีอนามัย. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร. ถ่ายเอกสาร.*
- สุมินทร เป้าธรรม. (2556, มกราคม-มิถุนายน). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. วารสารวิทยาการจัดการ. หน้า 137-155.*

- โสธยา คงดิษ. (2555). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบ ต่อสังคมของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรพินทร์ ชูชม. (2545). *วป 502 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดทางพฤติกรรมศาสตร์ เอกสารประกอบการสอน*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อติพร นฤนาทชีวิน. (2547). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อพฤติกรรม การเรียนดนตรีของวัยรุ่นที่เรียนดนตรีในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อภิญา โภธิศรีทอง. (2536). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของ พยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อดุลย์ ณรงค์ศักดิ์; ปรีดา เปี่ยมวารี; และสุนทวิทย์ จิตสว่าง. (2556). *โครงการจริยธรรมในวิชาชีพ ตำรวจ*. รายงานวิจัย กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อัจฉรา โฉมแฉล้ม. (2544). *จิตสำนึกของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการรวมกลุ่ม กิจกรรมเพื่อสังคม*. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อ้อมเดือน สดมณี และอุษา ศรีจินดารัตน์. (2549). *ปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขใจที่เกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมการทำงานของคุณในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา*. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อานนท์ รุ่งรัตนสกุลชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์ วิชาชีพ กรณีศึกษานักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (บูรณาการนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- อิสริยา สดมณี. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวใน ประเทศไทย*. ปรินูญานิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุบล เลี้ยววาริณ. (2542). *ผลการฝึกอบรมตามแนวพุทธต่อจิตลักษณะและลักษณะทางพุทธ ศาสนาของบุคคลในวัยผู้ใหญ่*. รายงานการวิจัย สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

- อุทุมพร สุราฤทธิ์. (2547). *ปัจจัยด้านจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์*. ปรินซ์ตันนิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เอกนครา รุ่งวรรณ, ร.ต.อ. (2554). *แนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- เอกนิคม เทียนห้าว.ร.ต.อ. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองตำรวจป่าไม้ในคดีตามพระราชบัญญัติป่าไม้*. วิทยานิพนธ์ ศบ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- Ajzen I & Fishbein M. (1980). *Understanding Attitude and Predicting Social Behavior*. New Jersey Predice –Hall, Inc.
- Dessler, G. (1976). *Organization and Management: A Contingency Approach*. Englewood Cliffs, New Jersey Prentice Hall.
- Devore, J. and Peck, R. (1993). *Statistics: the exploration and analysis of data*. California: Wadsworth, Inc.: 870-877.
- Matthews, J Deary; & C Whiteman. (2003). *Personality Traits*. Cambridge, N.Y. Cambridge University.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organization Climate*. Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall.
- Yamane, Taro. (1968). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Haper and Row

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ตารางแสดงค่าสถิติต่าง ๆ

ตาราง 14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของตัวแปรที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างโดยรวม

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม	1.00	.551**	.812**	.798**	.791**	.841**	.784**	.787**	.715**	.648**	.673**	.601**	.520**
2.ด้านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข			.328**	.192**	.287**	.310**	.326**	.326**	.327**	.310**	.274**	.188*	.434**
3. ด้านเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน				.764**	.621**	.631**	.493**	.685**	.606**	.564**	.503**	.521**	.349**
4.ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ					.693**	.609**	.531**	.718**	.625**	.562**	.631**	.603**	.337**
5.ด้านจิตสำนึกความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์						.584**	.508**	.685**	.553**	.555*	.607**	.608**	.379**
6.ด้านยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน							.649**	.652**	.590**	.552**	.497**	.439**	.344**
7.ด้านกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง								.575**	.586**	.478**	.474**	.451**	.506**
8.เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม									.722**	.654**	.608**	.553**	.382**
9.บุคลิกภาพแบบมีสติ										.656**	.658**	.518**	.550**
10.การปฏิบัติตามหลักศาสนา											.465**	.445**	.401**
11.ความผูกพันต่อวิชาชีพ												.695**	.530**
12.การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม													.520**
13.การรับรู้บรรยากาศองค์กร													

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ตามระดับเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีอายุมาก จำนวน 139 คน

เจตคติที่ดีต่อการทำงาน	การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	21 (159.71)	12 (154.38)	11 (145.51)
มาก	มาก	48	22	164.41	4.70*	10.03*	22.90*
มาก	น้อย	35	21	159.71		5.33*	18.20*
น้อย	มาก	13	12	154.38			12.87*
น้อย	น้อย	43	11	141.51			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ตามระดับเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการมาก จำนวน 123 คน

เจตคติที่ดีต่อการทำงาน	การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	21 (159.87)	12 (153.80)	11 (141.51)
มาก	มาก	46	22	164.91	5.05*	11.11*	24.56*
มาก	น้อย	30	21	159.87		6.06*	19.56*
น้อย	มาก	10	12	153.80			13.45*
น้อย	น้อย	37	11	141.51			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ตามระดับเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศสัญญาบัตร จำนวน 136 คน

เจตคติที่ดีต่อการทำงาน	การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	21	12	11
					(156.66)	(156.71)	(141.85)
มาก	มาก	52	22	165.11	5.45	8.40*	23.26*
มาก	น้อย	30	21	159.66		2.95	17.81*
น้อย	มาก	07	12	156.71			14.86*
น้อย	น้อย	47	11	141.51			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ตามระดับเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีภูมิลำเนาเมือง จำนวน 60 คน

เจตคติที่ดีต่อการทำงาน	การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	21	12	11
					(162.62)	(156.00)	(134.90)
มาก	มาก	32	22	167.81	5.19	11.81*	32.91*
มาก	น้อย	16	21	162.62		6.62	27.27*
น้อย	มาก	02	12	156.00			21.10*
น้อย	น้อย	10	11	134.90			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ตามระดับความผูกพันต่อวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ในกลุ่มรวม จำนวน 291 คน

ความผูกพันต่อวิชาชีพ	การรับรู้บรรยากาศองค์การ	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	21 (156.58)	12 (154.65)	11 (141.71)
มาก	มาก	133	22	163.30	6.72*	8.65*	21.59*
มาก	น้อย	48	21	156.58		1.93	14.87*
น้อย	มาก	26	12	154.65			12.94*
น้อย	น้อย	84	11	141.71			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ตามระดับความผูกพันต่อวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีภูมิลำเนาเมือง จำนวน 60 คน

ความผูกพันต่อวิชาชีพ	การรับรู้บรรยากาศองค์การ	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (164.00)	21 (157.14)	11 (134.50)
มาก	มาก	42	22	167.23	3.23	10.09*	32.73*
น้อย	น้อย	01	12	164.00		6.86	29.50*
มาก	น้อย	07	21	157.14			22.64*
น้อย	น้อย	10	11	134.50			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรมของ
ของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดมุกดาหาร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย และหรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. อายุ.....ปี
2. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
3. ตำแหน่งชั้นยศ

<input type="checkbox"/> ชั้นยศประทวน	<input type="checkbox"/> ชั้นยศสัญญาบัตร
---------------------------------------	--
4. สถานที่ตำรวจภูธร.....
5. ระยะเวลาปฏิบัติราชการ (ตั้งแต่เข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน).....ปี
6. ลักษณะงาน

<input type="checkbox"/> งานป้องกันและปราบปราม	<input type="checkbox"/> งานสอบสวน
<input type="checkbox"/> งานสืบสวน	<input type="checkbox"/> งานอำนวยความสะดวก
<input type="checkbox"/> งานจราจร	<input type="checkbox"/> อื่นๆ.....
7. ภูมิลำเนา

<input type="checkbox"/> สังคมชนบท (หมายถึง อาศัยนอกอำเภอของจังหวัดหรือนอกเขตชุมชนของจังหวัด)
<input type="checkbox"/> สังคมเมือง (หมายถึง อาศัยอยู่ในอำเภอเมืองของจังหวัดหรือในเขตชุมชนของจังหวัด)

ตอนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .88)

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ท่านยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างและมีความหลากหลาย ทุกครั้งเสมอ ($t=7.25, r=.11$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

2. บางครั้งมีพรรคการเมืองขอร้องให้ช่วยเหลือหาเสียง ท่านปฏิเสธอย่างเด็ดขาด ($t=8.98, r=.38$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

3. ท่านสนับสนุนการทำงาน ที่เคารพเสียงข้างมาก ($t=7.66, r=.38$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

4. เมื่อพรรคการเมืองขอร้องให้ท่านช่วยเหลืองานเพื่อประโยชน์ของพรรค ท่านปฏิเสธความช่วยเหลือทันที ($t=7.68, r=.20$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

5. ท่านไม่สามารถนำหลักการมีส่วนร่วมในการทำงานมาประยุกต์ ภายในหน่วยงาน ($t=7.68, r=.28$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

6. ท่านให้ความช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อน ในเวลาทำงาน ($t=5.76, r=.36$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

7. ท่านให้ความช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อน นอกเวลาทำงาน (t=8.77, r=.42)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

8. ท่านเลือกให้บริการความช่วยเหลือประชาชน ที่มีฐานะร่ำรวย (t=9.98, r=.57)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

9. แม้ท่านจะรู้สึกเหนื่อย ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการ (t=12.19, r=.52)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

10. ท่านดูแลและให้ความช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มที่ โดยไม่เหน็ดเหนื่อย (t=11.74, r=.57)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

11. ท่านช่วยเหลือประชาชน ด้วยความตั้งใจและรวดเร็ว (t=8.51, r=.51)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

12. ท่านไม่ละความพยายาม ในการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการความช่วยเหลือ (t=9.35, r=.51)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

13. ท่านปฏิบัติหน้าที่ให้ความช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มความสามารถ (t=8.86, r=.50)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

14. ท่านจัดเก็บสิ่งของส่วนรวมให้เป็นระเบียบเรียบร้อย($t=12.14, r=.58$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

15. ท่านมักนำของใช้ส่วนรวมของหน่วยงาน นำมาเป็นของส่วนตัว ($t=9.76, r=.52$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

16. ท่านให้ความช่วยเหลือประชาชนทุกคน ด้วยทำที่เป็นมิตร ($t=8.16, r=.49$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

17. แม้จะเหนื่อย ท่านก็ไม่แสดงอาการที่ไม่สุภาพต่อประชาชนผู้มาติดต่อรับความช่วยเหลือ ($t=10.97, r=.59$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

18. ท่านไม่ตำหนิประชาชนที่มาติดต่อรับขอความช่วยเหลือ ($t=11.49, r=.64$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

19. ท่านให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องกับประชาชนผู้มาติดต่อสอบถาม ($t=10.56, r=.58$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

20. เมื่อประชาชนมาติดต่อขอข้อมูลท่านบอกให้เขาไปติดต่อผู้อื่นก่อน ($t=9.59, r=.26$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

21. ท่านยอมที่จะให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน นำไปแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว
($t=8.77$, $r=.43$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

22. ท่านไม่ยอมที่จะให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน นำไปแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว
($t=10.16$, $r=.48$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

23. ท่านปฏิเสธที่จะใช้ตำแหน่งที่ทำงานของท่าน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ของตนเองและผู้อื่น
($t=10.79$, $r=.54$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

24. ท่านนำเวลาราชการไปใช้เพื่อภารกิจส่วนตัว ($t=8.45$, $r=.51$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

25. ท่านเคยใช้ตำแหน่งหน้าที่การทำงานเพื่อเลี่ยงกฎหมาย ในการประกอบกิจการส่วนตัว
($t=9.65$, $r=.57$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

26. ท่านปฏิเสธ ผู้ที่จะให้ท่านกระทำในสิ่งที่ขัดต่อกฎหมาย ($t=9.99$, $r=.54$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

27. ท่านทำงานโดยยึดถือความถูกต้องของวิชาชีพตำรวจอย่างเคร่งครัด ($t=7.75$, $r=.50$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

28. บางครั้งท่านยอมปฏิบัติตามคำสั่งที่ไม่ถูกต้อง เพื่อผลประโยชน์ของผู้อื่น ($t=12.76$, $r=.49$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

29. บางครั้งมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้แก่ท่าน เพื่อที่จะได้รับการอำนวยความสะดวกจากการกระทำ ความผิด ท่านปฏิเสธอย่างเด็ดขาด ($t=10.03$, $r=.50$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

30. เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่าน ขอร้องให้ช่วยเหลือในสิ่งที่ขัดต่อวิชาชีพตำรวจ ท่านไม่ให้ความช่วยเหลืออย่างเด็ดขาด ($t=5.60$, $r=.30$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

ตอนที่ 3 แบบวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามมาตรฐานจริยธรรม (ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ.83)

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ท่านเห็นความสำคัญกับการยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($t=8.38$, $r=.38$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

2. ท่านเห็นว่าการสนับสนุนประชาธิปไตยในชุมชน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อประชาชน ($t=9.71$, $r=.58$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

3. ท่านเห็นว่าการให้ความช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อน นอกเวลาราชการเป็นสิ่งที่ควรกระทำ
($t=7.99$, $r=.40$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

4. ท่านเห็นว่าการให้ความช่วยเหลือประชาชน เป็นงานหน้าที่ลำดับแรกของตำรวจไทย
($t=8.34$, $r=.61$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

5. ท่านตระหนักดีว่าการใช้ท่าทางที่ไม่สุภาพกับประชาชนผู้มาติดต่อ จะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดี
ต่อตำรวจ ($t=7.33$, $r=.50$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

6. ท่านอึดอัดใจที่จะให้บริการประชาชน โดยจัดตามลำดับก่อนหลังอย่างเคร่งครัด
($t=7.56$, $r=.15$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

7. ท่านรู้สึกไม่ดีทุกครั้ง ที่ใช้วาจาไม่สุภาพกับประชาชนที่มาติดต่อรับบริการ ($t=9.03$, $r=.44$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

8. ท่านเบื่อหน่ายที่ต้องให้บริการประชาชน นอกเวลาราชการ ($t=10.46$, $r=.66$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

9. แม้ในขณะที่ทำงานยุ่ง แต่เมื่อได้พูดคุยแบ่งเบาปัญหาประชาชนผู้มารับบริการ ท่านจะรู้สึกดีเสมอ
($t=11.51$, $r=.66$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

10. ท่านเบื่อหน่ายที่ต้องให้บริการอย่างรวดเร็วกับผู้มาติดต่อรับบริการ ($t=11.51, r=.66$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

11. แม้ว่าจะไม่ได้รับรางวัลหรือคำชมเชย ท่านก็พร้อมที่จะทำตามมาตรฐานจริยธรรมของตำรวจอย่างเคร่งครัด ($t=15.75, r=.68$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

12. ท่านพร้อมที่จะบริการประชาชนอย่างเท่าเทียม ($t=13.91, r=.59$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

13. ท่านพร้อมที่ต่อต้าน ถ้ารู้ว่าใครใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ($t=7.42, r=.41$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

14. ท่านยินดีให้บริการประชาชนที่รู้จักกันเป็นพิเศษมาเป็นลำดับแรก ($t=12.78, r=.53$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

15. ถ้าเป็นไปได้ท่านจะใช้ตำแหน่งหน้าที่ เพื่อแลกกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ ($t=9.15, r=.43$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

ตอนที่ 3 แบบวัดบุคลิกภาพแบบมีสติ (ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ.61)

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ความช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (t=10.60, r=.38)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

2. บ่อยครั้งที่ท่านไม่สามารถจัดการชีวิตส่วนตัวและเรื่องงาน ได้อย่างเหมาะสม (t=17.14, r=.33)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

3. ท่านไม่ใช่คนที่มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติหน้าที่ (t=10.94, r=.23)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

4. ท่านเป็นคนที่ทำงานเป็นระเบียบร้อย (t=16.90, r=.61)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

5. ท่านพยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ (t=11.14, r=.51)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

6. เมื่อท่านมีความตั้งใจทำอะไรถูกต้องแล้ว ท่านจะยึดมั่นทำตามนั้นเสมอ (t=10.07, r=.51)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

7. ท่านมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน($t=11.53$, $r=.48$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

8. ท่านไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่จะช่วยเหลือประชาชน ($t=9.46$, $r=.25$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

9. ท่านสามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ ภายในเวลาที่กำหนด ($t=11.41$, $r=.54$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

10. ท่านคิดอย่างรอบคอบก่อนที่ท่านจะลงมือปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ ($t=11.41$, $r=.54$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

11. ท่านเป็นคนที่ทำงานไม่ละเอียดรอบคอบ ($t=8.24$, $r=.63$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

ตอนที่ 4 แบบวัดการปฏิบัติตามหลักศาสนา (ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ.80)

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ท่านคงต้องร่ำรวยกว่านี้ ถึงจะบริจาคทรัพย์ช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อน ($t=12.28$, $r=.54$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

2. ท่านจะอาฆาตแค้น คนที่จงใจทำให้ท่านเจ็บช้ำน้ำใจ ($t=7.95, r=.26$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

3. ท่านดื่มสุรา และเบียร์โดยไม่คิดเรื่องผิดศีล ($t=12.15, r=.38$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

4. ท่านพร้อมที่จะพูดปด เพราะคำพูดนี้จะช่วยให้ท่านได้รับประโยชน์ ($t=14.03, r=.71$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

5. การตกปลาเป็นเกมกีฬาที่น่าตื่นเต้น ($t=11.62, r=.51$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

6. การแอบหยิกสินค้าภายในร้านค้าเพียงเล็กน้อยไม่น่าจะมีความผิด เพราะเจ้าของร้านได้กำไรจากการขายสินค้าอยู่แล้ว ($t=10.59, r=.64$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

7. ท่านไม่เคยสวดมนต์ก่อนเข้านอน เพราะเป็นการกระทำที่เสียเวลา ($t=13.35, r=.68$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

8. ท่านระลึกถึงบาปบุญก่อนตัดสินใจกระทำการสิ่งใดอยู่เสมอ ($t=11.36, r=.45$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

9. ท่านรู้สึกว่าการนั่งภาวนาช่วยให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($t=10.15, r=.51$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

ตอนที่ 5 แบบวัดความผูกพันต่อวิชาชีพ (ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ.93)

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานในอาชีพตำรวจจนกว่าไม่มีความสามารถที่จะทำได้ (t=14.43, r=.75)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

2. ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติหน้าที่อย่างหนัก จะทำให้มีการพัฒนาตนเองมากขึ้น (t=13.29, r=.57)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

3. ท่านยินดีที่ช่วยเหลือในวิชาชีพตำรวจ และจะยังคงภักดีต่อวิชาชีพตำรวจทั้งปัจจุบันและอนาคต (t=17.19, r=.79)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

4. ท่านยังคงภักดีต่อวิชาชีพตำรวจทั้งในปัจจุบันและอนาคต (t=17.43, r=.82)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

5. ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานสายวิชาชีพตำรวจ (t=19.26, r=.72)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

6. ท่านภูมิใจเมื่อบอกว่าตนเองทำงานในวิชาชีพตำรวจ (t=18.09, r=.74)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

7. ท่านพยายามปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ความสามารถเพื่อผลลัพธ์ที่ดีที่สุดต่อตนเอง และชื่อเสียงทางวิชาชีพตำรวจ (t=14.36, r =.68)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

8. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ (t=23.70, r=.69)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

9. ท่านยึดมั่นว่าวิชาชีพตำรวจเป็นวิชาชีพที่กระตุ้นให้เกิดความอยากเรียนรู้ตลอดเวลา (t=14.83, r=.66)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

10. ท่านปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจด้วยความเต็มใจ เสียสละ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (t=19.66, r=.63)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

11. ท่านยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานจริยธรรมตำรวจ (t=21.52, r=.76)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

12. ท่านมีความศรัทธาในวิชาชีพตำรวจ (t=16.87, r=.60)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

13. ท่านมุ่งมั่นที่จะยึดถือปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมตำรวจ (t=18.86, r=.65)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

ตอนที่ 5 แบบวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ.70)

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ผู้บังคับบัญชาต้องการให้ท่านให้บริการช่วยเหลือประชาชนด้วยความรวดเร็ว
($t=16.38$, $r=.65$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

2. ผู้บังคับบัญชาต้องการให้ท่านตั้งใจบริการประชาชนด้วยความสุภาพ ($t=15.63$, $r=.66$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

3. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เห็นด้วยที่ท่านให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานของตำรวจ
($t=13.38$, $r=.62$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

4. ผู้บังคับบัญชาต้องการให้ท่านบริการความช่วยเหลือประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติก่อนหลัง
($t=9.79$, $r=.07$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

5. ผู้บังคับบัญชาของท่านคงเห็นด้วยเหมือนกับท่านว่าควรให้ทุกคนในสถานีตำรวจ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ของสถานีตำรวจ ($t=11.02$, $r=.45$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

6. ท่านเชื่อว่าเพื่อนร่วมงานต้องการให้ท่านบริการช่วยเหลือประชาชนทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ($t=14.82, r=.62$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

7. เพื่อนร่วมงานของท่านต้องการให้ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานจริยธรรมตำรวจ ($t=13.74, r=.65$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

8. เพื่อนร่วมงานของท่านภูมิใจที่ท่านตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ($t=11.94, r=.56$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

9. ท่านคิดว่าคนในครอบครัวต้องการให้ท่านปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานจริยธรรมของตำรวจ ($t=13.82, r=.57$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

10. คนในครอบครัวไม่สนใจ ถ้าท่านนำของใช้ในราชการมาใช้เป็นของส่วนตัว ($t=5.95, r=.08$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

11. คนในครอบครัวคงไม่เห็นด้วยกับการที่ท่านใช้เวลาราชการไปใช้ทำงานส่วนตัว ($t=7.45, r=.25$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

12. ครอบครัวของท่านต้องการให้ท่านปฏิบัติที่ที่ยึดถือส่วนรวมมากกว่ายึดถือหน้าที่ส่วนตน ($t=8.72, r=.41$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

ตอนที่ 5 แบบวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ (ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ.92)

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. สถานที่ตำรวจของท่านมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติหน้าไว้อย่างเหมาะสม ($t=11.56, r=.63$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

2. ในสถานที่ตำรวจของท่านมีการแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ให้รับทราบอย่างทั่วถึง ($t=12.92, r=.64$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

3. กฎระเบียบข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ($t=14.62, r=.55$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

4. ท่านคิดว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานที่ตำรวจภูธรของท่านมีความยุติธรรม ($t=14.62, r=.75$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

5. วิธีการปฏิบัติด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานที่ตำรวจภูธรของท่านมีความสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้ ($t=15.51, r=.73$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

6. สถานที่ตำรวจภูธรของท่านใช้ระบบคุณธรรม เช่น รางวัลคุณงามความดี ในการพิจารณาความดีความชอบ ($t=16.33, r=.76$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

7. ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน
($t=14.48$, $r=.76$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

8. ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($t=14.90$, $r=.66$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

9. สถานะตำรวจบรรชของท่านให้มีความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ท่านทำอยู่ ($t=2.32$, $r=.66$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

10. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาให้ท่าน ($t=18.37$, $r=.82$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

11. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ($t=17.40$, $r=.78$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

12. ในการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งนั้น ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก ($t=15.97$, $r=.72$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

13. ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
($t=11.77$, $r=.52$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

14. สถานีดำรวจภูธรของท่านมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการปฏิบัติหน้าที่
($t=11.57$, $r=.66$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

15. การปฏิบัติหน้าที่ภายในสถานีดำรวจภูธรของท่าน มีลักษณะขาดความร่วมมือกันในการทำงาน
($t=10.10$, $r=.42$)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
		จริง	ไม่จริง		

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล

นายรัฐกรณ์ วรเชษฐบัญชา

วัน เดือน ปีเกิด

3 ตุลาคม 2530

ภูมิลำเนา

จังหวัดกำแพงเพชร

ที่อยู่ปัจจุบัน

50 หมู่ 11 ถนนกำแพงเพชร – สุขุทัย ตำบลพรานกระต่าย
อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2548

มัธยมศึกษาตอนปลาย (ศิลป์ทั่วไป)

จาก โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม

พ.ศ. 2553

ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการวิจัยสังคม

จาก มหาวิทยาลัยนเรศวร

พ.ศ. 2559

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ