

ปัจจัยทางชีวสังคม ความพึงพอใจในงาน และ คักดิ์ศรีแห่งตน ที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรม
ของข้าราชการตำรวจ จังหวัดนครปฐม

ปริญญาานิพนธ์
ของ
วัชรินทร์ น้อยพิทักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
พฤษภาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยทางชีวสังคม ความพึงพอใจในงาน และ คักดิ์ศรีแห่งตน ที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรม
ของข้าราชการตำรวจ จังหวัดนครปฐม

ของ

นางสาววัชรินทร์ น้อยพิทักษ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

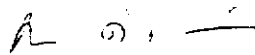


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพรณ์ หะวานนท์)

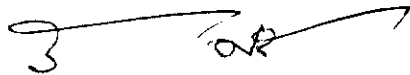
วันที่ 25 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



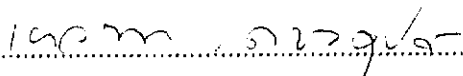
.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน ศาสตรภักดิ์)



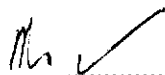
.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ ดร. เยาวพา ไชยะคุปต์)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน ศาสตรภัทร ประธานกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา กรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ความเอาใจใส่ ให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประทีป จินฉิ่ง และ พ.ต.ท. อมฤต บุรณะกิจเจริญ ที่ได้กรุณาตรวจแบบสอบถามและให้คำแนะนำ แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณ ผู้กำกับสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอ กระทุ่มแบน และ อำเภอบ้านแพ้ว ที่อนุเคราะห์ข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม รวมทั้งผู้กำกับ สถานีตำรวจ อำเภอเมืองนครปฐม อำเภอสามพราน อำเภอกำแพงแสน อำเภอดอนตูม อำเภอบางเลน อำเภอนครชัยศรี และ อำเภอพุทธมณฑล ซึ่งอำนวยความสะดวกในการเก็บ รวบรวมข้อมูล

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และน้องๆ ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อน ๆ และน้องๆ ทั้งที่โรงพยาบาลและมหาวิทยาลัยซึ่งได้มีส่วนช่วยเหลือและให้กำลังใจในการทำ ปริญญาานิพนธ์ครั้งนี้ด้วยดีเสมอมา

วัชรินทร์ น้อยพิทักษ์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า.....	5
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	6
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	6
	การกำหนดประชากรและคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	6
	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
	นิยามปฏิบัติการ.....	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า.....	13
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรม.....	14
	ความเป็นมาของตำราวจ.....	14
	ความหมายของจริยธรรมและคุณธรรม.....	15
	จริยธรรมเกี่ยวกับอาชีพตำรวจ.....	17
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรม.....	24
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน.....	28
	ความหมายความพึงพอใจในงาน.....	28
	องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน.....	29
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน.....	30
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับศักดิ์ศรีแห่งตน.....	32
	ความหมายความภาคภูมิใจในตนเอง.....	32
	การเสริมสร้างและพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง.....	33
	ปัจจัยที่มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง.....	34
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับศักดิ์ศรีแห่งตน.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า.....	37
อายุกับพฤติกรรมจริยธรรม.....	37
ระดับการศึกษากับพฤติกรรมจริยธรรม.....	38
ประสบการณ์การทำงานกับพฤติกรรมจริยธรรม.....	39
ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมจริยธรรม.....	40
ศักดิ์ศรีแห่งตนกับพฤติกรรมจริยธรรม.....	41
พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจภูธร.....	41
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	43
สมมติฐานการวิจัย.....	44
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	45
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
5 บทย่อ สรุปผล อภิปราย และ เสนอแนะ.....	75
บทย่อ.....	75
สรุปผลการศึกษา.....	76

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ) อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	90
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	101

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน.....	56
2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมจริยธรรมข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคม.....	58
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมจริยธรรมโดยรวมและ รายด้าน.....	60
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักดิ์ศรีแห่งตนและระดับศักดิ์ศรี แห่งตนโดยรวมและรายด้าน.....	61
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในงานและระดับความ พึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้าน.....	62
6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้านกับ พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจภูธร.....	64
7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของศักดิ์ศรีแห่งตนกับพฤติกรรมจริยธรรมของ ข้าราชการตำรวจภูธร.....	65
8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจภูธร จำแนก ตามระดับชั้นยศ.....	66
9 ค่าสถิติพื้นฐานจำแนกตามระดับอายุ.....	67
10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการ ตำรวจ จำแนกตามอายุ.....	68
11 ค่าสถิติพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	69
12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการ ตำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	70
13 ค่าสถิติพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	71
14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการ ตำรวจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	72
15 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมจริยธรรมของ ข้าราชการตำรวจภูธร จำแนกตามความพึงพอใจในงาน.....	73
16 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมจริยธรรมของ ข้าราชการตำรวจภูธร จำแนกตามระดับศักดิ์ศรีแห่งตน.....	74

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ต้นไม้จริยธรรม	26
2 กรอบแนวคิดการวิจัย	43

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญนั้น ประเทศต่าง ๆ แข่งขันกันพัฒนาความเจริญทางด้านวัตถุและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้ประเทศของตนก้าวหน้าไปสู่ความเป็นอารยประเทศที่ผ่านมาพบว่า ในความเจริญทางด้านวัตถุ และ เทคโนโลยีต่าง ๆ นั้น ไม่สามารถพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินไปพร้อมกับการพัฒนาประเทศ การพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ หมายถึง การปลูกฝังลักษณะความเป็นพลเมืองดี หรือ ความเป็นผู้มีจริยธรรมสูง ได้แก่ การเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระเบียบวินัย มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เป็นต้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2520 : 68) แต่ในทางตรงข้าม หากคนในสังคมเป็นผู้ที่มีความรู้ในทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพียงอย่างเดียว แต่ไม่มีการพัฒนาทางด้านจิตใจให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม จะทำให้คนในสังคมมีจิตใจเสื่อมโทรม หยาบกระด้าง เห็นแก่ตัว ประเทศใดมีสังคมที่ไร้จริยธรรมแล้ว ก็หาความสงบสุขไม่ได้ (กรมตำรวจ, 2521 : 30) นอกจากนี้ การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าระบบราชการจัดว่าเป็นระบบหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง อาชีพตำรวจเป็นอาชีพหนึ่งในระบบราชการและเป็นตัวจักรหนึ่งที่มีสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากตำรวจเป็นอาชีพที่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบมากมาย ตำรวจเป็นผู้พิทักษ์และรักษาทรัพย์สินของประชาชน ตำรวจเป็นผู้รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ตำรวจเป็นทั้งนักกฎหมาย นักปกครอง นักสังคมศาสตร์ นักการทูต นักจิตวิทยาและ ผู้นำชุมชน (วัชชัย สัตยพัฒนา. 2545 : 12) แต่ในปัจจุบัน ชื่อเสียงและภาพพจน์ของตำรวจ กำลังได้รับความเสื่อมศรัทธาจากประชาชนและถูกวิพากษ์วิจารณ์ในทางด้านลบ (สมบูรณ์ ฮวบบางยาง. 2538 : 8) โดยเฉพาะพฤติกรรมของข้าราชการตำรวจ ด้านส่วนตัวและพฤติกรรมจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ยังมีความบกพร่อง ซึ่งปรากฏ ตามหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ หรือสื่อด้านอื่น ๆ อยู่เสมอ เช่น การใช้กิริยาวาจาไม่สุภาพต่อประชาชน ใช้อำนาจข่มขู่ประชาชน จับกุมแล้วทำร้ายผู้ถูกจับกุม ปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า กระทำผิดกฎหมาย รวมทั้งการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ(อรรถชัย เกิดมงคล.2536 : 2) เพราะฉะนั้นจึงเห็นได้ว่า งานของตำรวจมีความสัมพันธ์กับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างมาก เมื่อประชาชนได้รับความเดือดร้อน ตำรวจจะต้องเป็นกระบวนการ

ยุคิธรรมชั้นแรกในการช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้กับประชาชน มีส่วนสำคัญต่อความสงบสุขของสังคม ถ้าตำรวจไม่มีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ สังคมนั้นจะขาดความสงบสุข ดังนั้นจำเป็นที่จะต้องเพิ่มคุณภาพของตำรวจ มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่และยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่(พานทอง สุวรรณจู่ทะ. 2537 : 2)

นักวิชาการหลายท่าน ได้พยายามหาสาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้ตำรวจบางคนมีพฤติกรรมที่เสื่อมเสียดังกล่าวข้างต้นและพบว่า น่าจะเกิดจากความบกพร่องทางหลักจริยธรรมประจำใจ ซึ่งเกิดขึ้นในตำรวจทุกระดับชั้นยศ ที่มีทัศนคติว่าเมื่อเป็นตำรวจแล้วต้องมีอภิสิทธิ์เหนือบุคคลอื่น มีฐานะร่ำรวย พร้อมกันนั้นต้องมีอำนาจในการกระทำทุกอย่างได้ตามความพอใจของตน โดยสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ถึงแม้จะได้มาด้วยความไม่ชอบธรรมก็ตาม จะเห็นได้ว่าถ้าตำรวจไม่มีจริยธรรมและคุณธรรมไว้ยึดเหนี่ยว จะทำให้สังคมบอบช้ำ เพราะผู้รักษากฎหมายประพฤติดีกฎหมายเอง และเมื่อตำรวจเป็นผู้กระทำเองย่อมจะมีช่องทางที่จะหาผลประโยชน์จากอำนาจได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด (วิจิตร ชาติกิจเจริญ. 2543 : 5 - 6)

พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นสัญญาบัตรและระดับชั้นประทวน น่าจะมีผลต่อการกระทำพฤติกรรมจริยธรรมแตกต่างกัน นั้นแสดงว่าอาจเกิดจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกัน เป็นดังที่ สาธิต วิกสันเทียะ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 และ สุกฤษณ์ ข้อร่วมคิด(2537 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษานักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 ที่จะสำเร็จการศึกษาเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ซึ่งงานวิจัยของทั้ง 2 ท่าน พบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจมีพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับสูง ส่วนงานวิจัย ของ สมบูรณ์ ฮวบบางยาง (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของนักเรียนพลตำรวจ ที่จะสำเร็จการศึกษาเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า นักเรียนพลตำรวจมีพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ดังนั้นจากงานวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจทั้ง 2 ระดับชั้นยศ มีพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับสูง แต่พฤติกรรมจริยธรรมอาจเปลี่ยนไปเนื่องจากได้รับอิทธิพลจากสังคม สิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว ทั้งที่เป็นบุคคลและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ (สุกฤษณ์ ข้อร่วมคิด. 2537 : 19)

อายุ น่าจะมีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม ในทางจิตวิทยา วัยรุ่นมักจะมีอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงง่าย อ่อนไหว มักยอมรับเอาค่านิยมและความเชื่อของกลุ่ม กล้าแสดงความคิดเห็นชัดเจนผู้ใหญ่ มักจะต่อต้านในสิ่งที่ตนเห็นว่าไม่ยุติธรรม ไม่เกรงกลัวผู้ใด (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2540 :336 - 338) แต่เมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น พฤติกรรมเหล่านั้นจะค่อย ๆ ลดลง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น มีความมั่นคงทางจิตใจ ได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2545 : 393) เช่นเดียวกับข้าราชการตำรวจที่อายุน่าจะมีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของตำรวจ ดังงานวิจัยของ สาธิต วิกสันเทียะ (2536 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษา อายุของนักเรียนนายร้อยตำรวจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรม สอดคล้องกับการ

ศึกษาของณรงค์ ทรัพย์เย็น (2537 : บทคัดย่อ) ที่ว่า อายุของนักเรียนนายร้อยตำรวจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรม จึงสรุปได้ว่า เมื่อข้าราชการตำรวจมีอายุเพิ่มมากขึ้น การมีวุฒิภาวะ (Maturity) จะเพิ่มขึ้นตามอายุ ทำให้ข้าราชการตำรวจมีโอกาสเรียนรู้และรับรู้ รวมทั้งการแสดงออกหรือมีพฤติกรรมสอดคล้องกับจริยธรรมและมีความพร้อมในการเผชิญปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

การศึกษาที่ได้รับจากโรงเรียนหรือจากสถาบันการศึกษา ตั้งแต่วัยเด็กจนกระทั่งสำเร็จการศึกษาเป็นข้าราชการตำรวจ มีส่วนช่วยขัดเกลาพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดผลดีกับประชาชนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังงานวิจัยของ วิจิตร ชาตกิจเจริญ (2543 : 86) ศึกษาาระดับการศึกษา กับเหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับสูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปวช. และระดับการศึกษาอนุปริญญา จากการศึกษาของ ดวงเดือน พันธุมนาวิณ (2524 : 23) เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบจริยธรรม และกล่าวไว้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ส่วนพฤติกรรมจริยธรรม หมายถึง บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบหรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคม หรือในสถานการณ์ที่เข้าวนหรือยั่วๆ ให้บุคคลกระทำผิดกฎเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ส่วนตน จึงพอสรุปได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่บุคคลจะแสดงออกหรือเลือกกระทำในทางที่ถูกต้องและเหมาะสมและสังคมยอมรับ ดังนั้นระดับการศึกษาจึงมีผลต่อการแสดงออกพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ เนื่องจากบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมีโอกาสได้รับรู้และเรียนรู้เกี่ยวกับความจริงต่าง ๆ มากขึ้น พบเห็นประสบการณ์ต่าง ๆ มากมาย ได้รับการยอมรับนับถือ จึงทำให้เป็นผู้มีเหตุผลมากขึ้นและเลือกประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม (พานทอง สุวรรณจุฑะ. 2537 : 12)

ประสบการณ์การทำงาน เมื่อบุคคลเข้าไปมีประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ บุคคลเหล่านั้นอาจจะรับเอาค่านิยมและทัศนคติจากผู้ร่วมงานซึ่งมีทั้งสิ่งที่ดีและสิ่งที่ไม่ถูกต้องมายึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ (สุมิตร งามชัด. 2538 : 4) ซึ่ง อรรถชัย เกิดมงคล(2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีแนวโน้มพฤติกรรมจริยธรรมมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย หมายถึง ถ้าข้าราชการตำรวจมีโอกาสประพฤติในสิ่งที่ดีงาม ข้าราชการตำรวจเหล่านั้นก็พร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมจริยธรรมออกมา จึงพอสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์การทำงานมาก จะมีพฤติกรรมจริยธรรมสูง เนื่องจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่มาเป็นระยะเวลาานานจะได้พบ รู้เห็น และทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำหรือความ

ประพืดของข้าราชการตำรวจ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือแม้กระทั่งเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางและแบบอย่างการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

นอกจากนี้คุณลักษณะทางชีวสังคม ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจปัจจัยอื่นที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในงาน และ ตักดีศรีแห่งตนของข้าราชการตำรวจ

ความพึงพอใจในงานของบุคคล จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนอง ได้แก่ ความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการเป็นสมาชิกคนหนึ่งในสังคมที่ตนมีชีวิตรอยู่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการขั้นสูงสุดคือ ความต้องการที่จะทำอะไรสำเร็จด้วยตนเอง (Maslow. 1954:274) ซึ่งจากการศึกษาของ โชคดี จันทวงศ์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมจริยธรรม เหตุผลเชิงจริยธรรมกับความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่ามีพฤติกรรมจริยธรรมและเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับสูง จึงพอสรุปได้ว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานจะมีพฤติกรรมจริยธรรมระดับสูง ซึ่งความพึงพอใจในงานของบุคคลจะได้รับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หน่วยงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจจะแสดงความตั้งใจและเต็มใจอุทิศเวลา กายและ ความคิดของตน ให้กับงานและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมออกมาในการปฏิบัติงาน (โชคชัย งามวงศ์.2537: 1)

ตักดีศรีแห่งตนของตำรวจ จะช่วยสร้างและพัฒนาความมั่นคงทางด้านจิตใจของตำรวจให้สามารถรับแรงกดดันจากสังคม รวมทั้งสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม จะทำให้ข้าราชการตำรวจแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม (สาวิตรี ทะยานศิลป์. 2541 : 1) ซึ่ง รุ่งอรุณ ป้องกัน (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองกับพฤติกรรมจริยธรรมนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีพฤติกรรมข้าราชการตำรวจที่รักในเกียรติและตักดีศรีของตนเองจะรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นบุคคลที่จริยธรรมสูงเช่นกัน จึงสรุปได้ว่า มีคุณค่า มีความสำคัญ มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง กล้าแสดงความคิดเห็น มีความมานะพยายาม อดทน กระตือรือร้น ในการทำกิจการงานต่าง ๆ มีจิตใจเปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนสามารถยอมรับและเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้อย่างมั่นใจ แม้จะอยู่ท่ามกลางสถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกผิดหวังหรือท้อแท้ก็ตาม (กฤษฎา ไวยวุฒิ. 2541 : 5)

จะเห็นได้ว่าลักษณะงานของตำรวจนั้น มีความแตกต่างจากอาชีพอย่างอื่น 2 ประการใหญ่ ๆ คือ ประการแรก ตำรวจแต่ละคน โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยระดับพลตำรวจถึงร้อยตำรวจเอก ที่ปฏิบัติงานบนท้องถนน ที่มักจะต้องใช้จริยธรรมในการเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์หนึ่ง ๆ เช่น การตัดสินใจที่จะจับกุมผู้กระทำผิดกฎหมาย หรือจะ

รับสินบนแทนการออกไปสั่งให้เสียค่าปรับ ประการที่ 2 คือ ตำรวจต้องใช้เวลาตัดสินใจที่จะเลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเร่งด่วน ไม่มีโอกาสศึกษาข้อมูลหรือเหตุผลมาช่วยตัดสินใจเหมือนกับอาชีพอื่น ๆ เช่น ผู้พิพากษา ทนาย แพทย์ หรืออาจารย์ เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้เกิดการประทุพติผิดหลักจริยธรรมได้ (วิจิตร ชาติกิจเจริญ. 2546 : 6) ดังนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ ไม่ว่าจะเป็นผู้มียศหรือตำแหน่งใดก็ตาม จะตกอยู่ในสายตาของประชาชน และบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องตลอดเวลา การมองของประชาชนนั้นหาได้มองแบบเฉย ๆ ไม่ แต่จะวิเคราะห์การกระทำของตำรวจว่า ข้าราชการตำรวจผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ผู้ใดบ้างอาศัยเครื่องแบบเป็นเครื่องมือในการใช้อิทธิพล ซึ่งอาจเป็นมูลเหตุที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลง ในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจขึ้นได้ (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2533 : 19)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า ถึงแม้ว่าข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศ ระดับชั้นสัญญาบัตรและระดับชั้นประทวน มีพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับสูงทั้ง 2 ระดับชั้นยศ แต่ในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจอาจเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากอาจมีปัจจัยอื่นมาอิทธิพลกับการประพฤติปฏิบัติพฤติกรรมจริยธรรม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ประสบการณ์การทำงาน ความพึงพอใจในงานและศักดิ์ศรีแห่งตน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เพื่อคว้าตัวแปรเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจหรือไม่ เพื่อจะนำผลวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปปรับใช้ในหน่วยงานหรือเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาทางด้านจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และ ศักดิ์ศรีแห่งตน ของข้าราชการตำรวจ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมจริยธรรม ของข้าราชการตำรวจ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างศักดิ์ศรีแห่งตน กับพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ
4. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความพึงพอใจในงาน และ ศักดิ์ศรีแห่งตน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์ดังนี้

1. ทราบถึงพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจภูธร ว่ามีระดับสูงหรือต่ำ และพฤติกรรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีความแตกต่างกันหรือไม่ และถ้ากลุ่มใดมีพฤติกรรมจริยธรรมต่ำควรได้รับการพัฒนาต่อไป จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง นอกจากนี้ยังเป็นฐานข้อมูลสำหรับผู้ที่สนใจนำไปปรับปรุงแก้ไขหน่วยงานในอาชีพของตนต่อไป
2. เป็นฐานข้อมูลสำหรับผู้สนใจได้นำไปวิจัยต่อไปในอาชีพอื่น ๆ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็น ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนครปฐมทั้งหมด 1,172 คน แบ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 148 คน และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 1,024 คน (กองกำลังพล จังหวัดนครปฐม. 2547) ซึ่งจังหวัดนครปฐมมีสถานีตำรวจทั้งหมด 12 สถานีตำรวจ แบ่งเป็น สถานีตำรวจตำบล 5 สถานีตำรวจ ได้แก่ สถานีตำรวจตำบลสามความเมือก สถานีตำรวจตำบลโพรงมะเดื่อ สถานีตำรวจตำบลโพธิ์แก้ว สถานีตำรวจตำบลกระต๊อบ และสถานีตำรวจตำบลบางหลวง และ แบ่งเป็นสถานีตำรวจภูธรอำเภอ 7 สถานีตำรวจ ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอ ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองนครปฐม สัญญาบัตร 55 คน ประทวน 300 คน สถานีตำรวจภูธรอำเภอกำแพงแสน สัญญาบัตร 17 คน ประทวน 118 คน สถานีตำรวจภูธรอำเภอสสามพราน สัญญาบัตร 18 คน ประทวน 131 คน สถานีตำรวจภูธรอำเภอนครชัยศรี สัญญาบัตร 18 คน ประทวน 167 คน สถานีตำรวจภูธรอำเภอบุษราคัม สัญญาบัตร 14 คน ประทวน 111 คน สถานีตำรวจภูธรอำเภอบางเลน สัญญาบัตร 13 คน ประทวน 99 คน และสถานีตำรวจภูธรอำเภอดอนตูม สัญญาบัตร 13 คน ประทวน 98 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการตำรวจภูธรชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอ ในจังหวัดนครปฐม ปี 2547 จำนวน 290 คน เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 52 คน และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 238 คน ซึ่งได้มาจากการเปิดตาราง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and

Morgan. 1970:608) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ที่ใช้สัดส่วนไม่เท่ากัน (nonproportional stratified random sampling) เนื่องจากจำนวนของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนมีความแตกต่างกันมากกล่าวคือมีข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร 148 คน และ ชั้นประทวน จำนวน 1,024 คน จึงแบ่งกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง สัญญาบัตร 22 คน ประทวน 40 คน สถานีตำรวจภูธรอำเภอกำแพงแสน สัญญาบัตร 5 คน ประทวน 35 คน สถานีตำรวจอำเภอสามพราน สัญญาบัตร 5 คน ประทวน 35 คน สถานีตำรวจภูธรอำเภอนครชัยศรี สัญญาบัตร 5 คน ประทวน 40 คน สถานีตำรวจภูธรอำเภอพุทธมณฑล สัญญาบัตร 5 คน ประทวน 30 คน สถานีตำรวจภูธรอำเภอบางเลน สัญญาบัตร 5 คน ประทวน 29 คน และสถานีตำรวจภูธรอำเภอดอนตูม สัญญาบัตร 5 คน ประทวน 29 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. ศึกษาความสัมพันธ์ความพึงพอใจในงาน กับพฤติกรรมจริยธรรมข้าราชการตำรวจจังหวัดนครปฐม

2. ศึกษาความสัมพันธ์ศักดิ์ศรีแห่งตน กับพฤติกรรมจริยธรรมข้าราชการตำรวจจังหวัดนครปฐม

3. ศึกษาเปรียบเทียบ

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ระดับชั้นยศ

3.1.1.1 ระดับชั้นสัญญาบัตร

3.1.1.2 ระดับชั้นประทวน

3.1.2 อายุ

3.1.2.1 อายุน้อยกว่า 35 ปี

3.1.2.2 อายุ 36 – 50 ปี

3.1.2.3 อายุ 50 ปีขึ้นไป

3.1.3 ระดับการศึกษา

3.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.3.2 ปริญญาตรี

3.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.4 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.4.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.4.2 5 – 10 ปี

3.1.4.3 มากกว่า 10 ปี

3.1.5 ความพึงพอใจในงาน

3.1.5.1 มาก

3.1.5.2 น้อย

3.1.6 ศักดิ์ศรีแห่งตน

3.1.6.1 สูง

3.1.6.2 ต่ำ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมจริยธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้าราชการตำรวจภูธร หมายถึง ข้าราชการตำรวจภูธร ชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่สถานีตำรวจภูธรอำเภอ ในจังหวัดนครปฐม

2. ระดับชั้นยศ หมายถึง ระดับชั้นยศที่ข้าราชการตำรวจภูธรได้รับขณะรับราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แบ่งออกเป็น

2.1 ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการตำรวจภูธร ที่มีระดับชั้นยศ ตั้งแต่ ร้อยตำรวจเอก – พลตำรวจเอก

2.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจภูธร ที่มีระดับชั้นยศ ตั้งแต่ พลตำรวจ – ดาบตำรวจ

3. อายุ หมายถึง อายุเต็ม ของข้าราชการตำรวจภูธรชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่สถานีตำรวจภูธรอำเภอ ในจังหวัดนครปฐม

4. ระดับการศึกษา หมายถึง การสำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุด ของข้าราชการตำรวจภูธรชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ที่ปฏิบัติหน้าที่สถานีตำรวจภูธรอำเภอ ในจังหวัดนครปฐม

5. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง อายุราชการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนตั้งแต่เริ่มทำงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

นิยามปฏิบัติการ

1. พฤติกรรมจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกของข้าราชการตำรวจภูธรที่ประกอบด้วยคุณธรรม เป็นไปอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมตามกาลเทศะ พฤติกรรมจริยธรรมได้จากการกำหนดโครงสร้างจริยธรรม แบ่งโครงสร้างจริยธรรมตำรวจออกเป็น 5 ด้าน คือ คุณธรรมตำรวจ ค่านิยมตำรวจ อุดมคติตำรวจ หลักการสำคัญสำหรับอาชีพตำรวจ และข้อปฏิบัติสำหรับอาชีพตำรวจ (กรมตำรวจ.2525) สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาด้านคุณธรรมตำรวจ เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจจะต้องประพฤติปฏิบัติ อัน

ประกอบด้วยคุณธรรมตำรวจ 4 ประการ คือ การรักษาความสัตย์ การรู้จักข่มใจตนเอง การอดทน อดกลั้นและอดออม และการรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต สละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

1.1 การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเอง ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม หมายถึง ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ทั้งต่อตนเอง และต่อประชาชน หรือ ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเท่าเทียมเสมอภาค

1.2 การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดี หมายถึง ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎระเบียบ วินัยของข้าราชการตำรวจ มีศีลธรรมประจำใจ ดำรงตนอยู่ในความยุติธรรม ลดละความโลภ ความโกรธและความหลง

1.3 การอดทน อดกลั้น และอดออม หมายถึง ข้าราชการตำรวจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีความอดทนต่อความยากลำบาก ไม่วันทนไหว ไม่ท้อถอยในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะต้องเผชิญ โดยยึดแนวทางที่ถูกต้อง รู้จักประหยัดและอดออม ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยเกินฐานะเศรษฐกิจของตน

1.4 การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง หมายถึง ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงและตามคำสั่ง ไม่ละเว้นหรือช่วยเหลือผู้กระทำผิด ไม่รับสิ่งของหรืออำิสสินจ้างหรือหวังผลตอบแทนใด ๆ มีความเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อส่วนรวม คำนึงถึงความเดือดร้อนของประชาชนเป็นหลัก (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2545)

พฤติกรรมจริยธรรมนี้วัดได้จากแบบวัดพฤติกรรมจริยธรรม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นการประเมินตนเอง เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

เกณฑ์ประเมินระดับพฤติกรรมจริยธรรม กำหนดให้

- 1.00 – 1.75 หมายถึง พฤติกรรมจริยธรรมต่ำมาก
- 1.76 – 2.50 หมายถึง พฤติกรรมจริยธรรมต่ำ
- 2.51 – 3.25 หมายถึง พฤติกรรมจริยธรรมปานกลาง
- 3.26 – 4.00 หมายถึง พฤติกรรมจริยธรรมสูง

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจโดยใช้ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1971 : 371) แบ่งความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีทั้งหมด 13 ด้าน ซึ่งผู้วิจัย นำมาสร้างแบบสอบถามเพียง 11 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความ

ก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา ส่วนอีก 3 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และ ความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความหมายเป็นส่วนหนึ่งในด้านอื่น ๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจและอยากที่จะทำงาน พอใจในงานที่ทำ โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 4 ระดับ ตามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2.1 ความสำเร็จใจการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจบรรลุสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เกิดความภาคภูมิใจในงาน และทำให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ข้าราชการตำรวจได้รับความเชื่อถือในความสามารถ ทำให้ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ได้รับการขอคำปรึกษา ได้รับการยกย่องชมเชย และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ข้าราชการตำรวจได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทาย จูงใจ เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ และมีอิสระในการตัดสินใจในงาน

2.4 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ข้าราชการตำรวจได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมและทักษะในการทำงาน

2.5 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ข้าราชการตำรวจได้รับเงินเดือน สวัสดิการค่าตอบแทนต่าง ๆ จากการทำงาน

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยให้ความเป็นกันเอง ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ให้ความช่วยเหลือทั้งด้านการทำงานและด้านส่วนตัว ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

2.7 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพของข้าราชการตำรวจ เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม

2.8 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง หน่วยงานของตำรวจมีการกระจายและมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเสมอภาคและเหมาะสม ข้าราชการตำรวจมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และนโยบายของหน่วยงาน

2.9 สภาพการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานของข้าราชการตำรวจ ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน และมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้

เหมาะสมอยู่เสมอ

2.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ข้าราชการตำรวจภูธรปฏิบัติ ตรงกับความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารและปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

ความพึงพอใจในงานวัดได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจในงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

เกณฑ์ประเมินระดับความพึงพอใจในงาน

1.00 – 1.75 หมายถึง พึงพอใจในงานน้อยมาก

1.76 – 2.50 หมายถึง พึงพอใจในงานน้อย

2.51 – 3.25 หมายถึง พึงพอใจในงานปานกลาง

3.26 - 4.00 หมายถึง พึงพอใจในงานมาก

เกณฑ์แบ่งกลุ่มความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานมาก หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีคะแนนความพึงพอใจในงานมากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยของกลุ่ม

ความพึงพอใจในงานน้อย หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีคะแนนความพึงพอใจในงานน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม

3. ตักศักดิ์ศรีแห่งตน หมายถึง พฤติกรรมของข้าราชการตำรวจ ซึ่งแสดงออกให้เห็นถึงความรักในเกียรติและศักดิ์ศรีในการทำงานของตนเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ให้บริการด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม มีความกล้าหาญ เสียสละ อดทน ขยันหมั่นเพียร โดยใช้แบบสอบถามวัดศักดิ์ศรีแห่งตน ในลักษณะ Double Conflict เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 4 ระดับ ตามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น

3.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ หมายถึง ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่การงาน ต่อประชาชน และต่อวิชาชีพ

3.2 ให้บริการด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม หมายถึง ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่และให้บริการแก่ประชาชนทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะกลุ่มบุคคล ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามผู้ที่ด้อยกว่าหรือเบียดเบียนผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน

3.3 มีความกล้าหาญ เสียสละ อดทน ขยันหมั่นเพียร หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีความกล้าหาญ และมีความอดทนในการปฏิบัติงาน เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม และมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงานและการใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม

ศักดิ์ศรีแห่งตน วัดได้จากแบบสอบถามศักดิ์ศรีแห่งตน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

เกณฑ์ประเมินระดับศักดิ์ศรีแห่งตน

1.00 – 1.75 หมายถึง ศักดิ์ศรีแห่งตนต่ำสุด

1.76 – 2.50 หมายถึง ศักดิ์ศรีแห่งตนต่ำ

2.51 – 3.25 หมายถึง ศักดิ์ศรีแห่งตนปานกลาง

3.26 – 4.00 หมายถึง ศักดิ์ศรีแห่งตนสูง

เกณฑ์แบ่งกลุ่มศักดิ์ศรีแห่งตน

ศักดิ์ศรีแห่งตนสูง หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีคะแนนศักดิ์ศรีแห่งตนมากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยของกลุ่ม

ศักดิ์ศรีแห่งตนต่ำ หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีคะแนนศักดิ์ศรีแห่งตนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่ทำงานเกี่ยวข้องกับประชาชน มากที่สุดหน่วยงานหนึ่งมีหน้าที่หลักในการคุ้มครองประชาชน ป้องกันเหตุภัยต่าง ๆ ไม่ให้เกิดขึ้น อำนวยความยุติธรรมให้กับประชาชนและให้บริการทางด้านสาธารณะ แต่ปรากฏว่า ในปัจจุบันนี้ชื่อเสียงและภาพพจน์ ของข้าราชการตำรวจกำลังได้รับความเสื่อมศรัทธาจากประชาชน ถูกวิพากษ์วิจารณ์ทางด้านลบ (สมบูรณ์ ฮวบบางยาง.2538) เช่น ใช้ความรุนแรงกดขี่ข่มเหงประชาชน ทรมานผู้ต้องหา เห็นแก่ประโยชน์โดยมิชอบ ไม่สนใจต่อความทุกข์ยากเดือดร้อนของประชาชน และอาจขาดความสำรวมทางกาย วาจา และใจ มีกิริยาวาจาก้าวร้าว ขาดความปราณี ซึ่งพฤติกรรมที่กล่าวมานี้เป็นสาเหตุหนึ่งที่ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือ และมองภาพพจน์ของตำรวจในแง่ลบมากกว่าแง่บวก

ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานเขียนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเรียงลำดับดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรม
 - 1.1 ความเป็นมาของตำรวจ
 - 1.2 ความหมายของจริยธรรมและคุณธรรม
 - 1.3 จริยธรรมเกี่ยวกับวิชาชีพตำรวจ
 - 1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรม
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานความหมายของความพึงพอใจ
 - 2.1 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน
 - 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับศักดิ์ศรีแห่งตน
 - 3.1 ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเอง
 - 3.2 การเสริมสร้างและพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง
 - 3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง
 - 3.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรม
 - 4.1 อายุกับพฤติกรรมจริยธรรม
 - 4.2 ระดับการศึกษากับพฤติกรรมจริยธรรม

- 4.3 ประสบการณ์การทำงานกับพฤติกรรมจริยธรรม
- 4.4 ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมจริยธรรม
- 4.5 ศักดิ์ศรีแห่งตนกับพฤติกรรมจริยธรรม
- 4.6 พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจภูธร

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรม

1.1 ความเป็นมาของตำรวจ

ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ตามพจนานุกรมนักเรียน (ฉบับปรับปรุง) ได้ให้ความหมายว่าเป็นผู้ที่ทำหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยให้ราษฎรอยู่อย่างมีความสุข ซึ่งหมายถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ข้าราชการตำรวจแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร หมายถึงข้าราชการตำรวจที่ชั้นยศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรี จนถึง พลตำรวจเอก ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งบุคคลที่จะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร นั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท

1. นักเรียนนายร้อยตำรวจ ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ในหลักสูตร 4 ปี

2. บุคคลภายนอกซึ่งได้รับคัดเลือก และสำเร็จการศึกษาอบรมตามระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3. ข้าราชการตำรวจ (พลตำรวจ - นายดาบตำรวจ) ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี ผู้ได้รับการคัดเลือกและสำเร็จการศึกษาอบรมตามระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

4. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน (จำสิบตำรวจ - นายดาบตำรวจ) ผู้ได้รับการคัดเลือก และสำเร็จการศึกษาอบรมตามระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งการฝึกข้าราชการตำรวจชั้นประทวน (จำสิบตำรวจ-นายดาบตำรวจ) เพื่อบรรจุเป็นชั้นสัญญาบัตร ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศตั้งแต่ พลตำรวจถึง นายดาบตำรวจ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. สายงานธุรการ และ บริการประชาชน หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานสารบรรณ สอบสวน คดี จราจร และหน้าที่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันและปราบปราม

2. สายงานป้องกันและปราบปราม หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกัน ปราบปรามและสืบสวน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้าเป็น นักเรียนพลตำรวจ โดยกำหนดการศึกษาขั้นต่ำ มัธยมศึกษาปีที่ 6 และเข้าเรียนหลักสูตรของโรงเรียนพลตำรวจ ด้วยระยะเวลาเพียง 1 ปีเท่านั้น ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาทหาร ยุทธวิธีตำรวจ วิชานิติศาสตร์ ทั้งกฎหมายอาญา กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและพระราชบัญญัติต่าง ๆ ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติเกี่ยวกับคดีและไม่เกี่ยวกับคดี

1.2 ความหมายของจริยธรรมและคุณธรรม

ความหมายของจริยธรรม

แบนดูรา (Bandura. 1971 : 230) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง กฎ สำหรับประเมินพฤติกรรม ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้

โคล์เบอร์ก (Kohlberg. 1975 : 89) กล่าวถึง จริยธรรมว่าเป็นความรู้สึกผิด ชอบ ชั่ว ดี เป็นกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของความประพฤติปฏิบัติในสังคม ซึ่งบุคคลจะพัฒนาขึ้น จนกระทั่งเกิดพฤติกรรมเป็นของตน ผลของการกระทำพฤติกรรมอันนั้นจะเป็นเครื่องตัดสินว่า การกระทำนั้นถูกหรือผิด โดยสังคมเป็นผู้ตัดสิน

ก้อ สวัสดิพานิชย์ (2522 : 18) กล่าวว่า จริยธรรม คือ ประมวลความประพฤติและความนึกคิดในสิ่งที่ดีงามเหมาะสม นอกจากนั้น ยังอาจกล่าวได้ว่าจริยธรรมเป็นกลไกอันหนึ่งของสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการทำที่มนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มจำเป็นต้องสร้างกลไกขึ้นมาเพื่อควบคุมให้สังคมของมนุษย์เป็นสังคมที่ดี เป็นสังคมในอุดมคติของมนุษย์ โดยเหตุที่สังคมเป็นสังคมของมนุษย์ ความประพฤติที่ดีของมนุษย์จึงมิได้จำกัดอยู่แต่เพียงการแสดงความสุขเพื่อมนุษย์บางคนบางกลุ่ม แต่ต้องเป็นไปเพื่อมนุษย์ทุกคนในสังคมที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน

ลออ หุตางกูร (2522 : 8) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นการพัฒนาการของมนุษย์จากธรรมชาติของความรักชีวิต ความต้องการสันติภาพ ความมั่งคั่งและความผาสุกในการดำเนินชีวิตร่วมกัน จริยธรรมเป็นปรัชญาอันที่เล็งเห็นโทษของอำนาจฝ่ายต่ำ ซึ่งผลักดันให้มนุษย์รังแกกัน เบียดเบียนกัน ก่อทุกข์ให้แก่กัน ซึ่งเกิดความปรารถนาที่จะยกระดับจิตใจให้เป็นอิสระจากอำนาจฝ่ายต่ำนั่นเอง

สาโรช บัวศรี (2522 : 18) ให้ความหมาย จริยธรรม ว่าคือแนวทางในการประพฤติตนเพื่ออยู่กันได้อย่างร่มเย็นในสังคมซึ่ง จริยธรรมมีโครงสร้างสำคัญอย่างน้อย 2 ประการคือศีลธรรม (Moral value) และ คุณธรรม (Ethical value) ซึ่งทั้งสองประการนี้รวมเรียกว่า จริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524 : 2) ให้ความหมายจริยธรรมว่า เป็นลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์และมีขอบเขต รวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่าง ๆ ด้วยลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม จะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งในสองประเภทคือ

ลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคมนั้น ได้แก่ พฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบให้การสนับสนุน ส่วนอีกประเภทหนึ่ง คือ ลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคม เป็นการกระทำที่สังคมลงโทษหรือพยายามจำกัดและผู้กระทำพฤติกรรมส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ฉะนั้นผู้ที่มีจริยธรรมสูงคือผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมาก และประเภทหลังน้อย

วิทย์ วิศทเวทย์ (2524 : 113) กล่าวว่าจริยธรรม คือการนำเอาความรู้ในความจริงหรือกฎธรรมชาติมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือต่อสังคมก็ตาม

บรรเทา กิตติศักดิ์ (2528 : 2) ให้ความหมายถึง จริยธรรมว่าเป็นคุณสมบัติทางความประพฤติของมนุษย์ ที่สังคมมุ่งหวังให้คนในสังคมประพฤติปฏิบัติตาม จริยธรรมจึงเป็นกฎเกณฑ์แห่งความประพฤติของสังคม หรือเป็นมาตรการของความประพฤติในแง่ของการสำนึกและการตัดสินใจในการกระทำ หรือการประพฤติปฏิบัติว่าควรทำหรือไม่ควรทำ ซึ่งเป็นความประพฤติที่สังคมมุ่งหวังให้สมาชิกปฏิบัติตาม จริยธรรมจึงขึ้นกับลักษณะพื้นฐานทางจิตใจที่ได้รับการอบรมมาแล้วเป็นอย่างดี

พรอยด์ (สฤกษ์ชัย ข้อมร่วมคิด. 2537 : 7 ; อ้างอิงจาก Freud. 1952) กล่าวว่า จริยธรรม คือ ตัวคุณธรรม (Ethic) ที่ควบคุมพฤติกรรมภายนอกของมนุษย์ให้แสดงตาม กฎเกณฑ์และค่านิยมของสังคมนั้นเอง

เรสท์ (สมบุญธน์ ฮวบบางยาง . 2538 : 17 ; อ้างอิงจาก Rest . 1976) . ให้ความหมาย จริยธรรม ว่าเป็นมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับหลักคุณธรรมการมีปฏิสัมพันธ์สังคม (Social Interaction) โดยไม่เกี่ยวข้องกับคุณค่าหรือความรู้สึกส่วนตัวของแต่ละบุคคล

ความหมายโดยสรุปของจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึก ผิด ชอบ ชั่ว ดี ที่พึงประพฤติปฏิบัติ ตามแนวหรือกฎเกณฑ์ของสังคม ที่เห็นว่าถูกต้อง ดีงามและเหมาะสม รวมไปถึงการมีคุณธรรมด้วย

ความหมายของคุณธรรม

พินิจ รัตนกุล (2514 : 1) กล่าวว่า คุณธรรม แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า Virtue (ซึ่งแปลมาจากภาษากรีก Arete) โดยทั่วไป หมายถึง คุณสมบัติที่มีค่า พิเศษ ผู้ที่มีคุณธรรมถือว่าเป็นคนดี

ยนต์ ชุ่มจิต (2526 : 35) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นความดี ความงามที่มีอยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล โดยได้ยึดถือปฏิบัติจนเป็นนิสัย และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงามของบุคคลทั่วไป

จากความหมายของคุณธรรมที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง หลักของความดี ความถูกต้อง ความควรกระทำที่บุคคลควรยึดถือเป็นหลักประจำใจ แล้วนำไปเป็น

แนวทางในการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสุข ความเจริญในส่วนตน และความสงบสุขในสังคมส่วนรวม

ดังนั้นพอสรุปความหมายของจริยธรรมและคุณธรรมได้ว่า หมายถึง ความดี มีจิตใจที่ดีงาม และการกระทำความดี อันก่อให้เกิดความสุขความเจริญและความสงบสุขต่อตนเองและสังคม จึงกล่าวได้ว่าจริยธรรมและคุณธรรมนั้นมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน คุณธรรมเป็นลักษณะคุณความดีที่มีอยู่ในจิตใจเป็นนามธรรม ส่วนจริยธรรมเป็นการประพฤติปฏิบัติคุณความดี เป็นรูปธรรม การมีจริยธรรมจะสะท้อนให้เห็นคุณธรรมที่มีอยู่ภายในจิตใจ กล่าวคือ บุคคลที่มีจริยธรรมคือคนที่ประพฤติปฏิบัติคุณธรรม แต่คุณธรรมต่างจากจริยธรรมตรงที่ คุณธรรม (Virtue) หรือหลักของความดีความถูกต้องนี้ จะกระทำหรือไม่กระทำก็เรียกว่า คุณธรรม แต่จริยธรรม (Morality) ถ้ากระทำความดีจะเรียกว่า มีจริยธรรม

1.3 จริยธรรมเกี่ยวกับอาชีพตำรวจ

จริยธรรมตำรวจ ในวิชาชีพตำรวจ หมายถึง การที่ตำรวจมีการสำรวม กาย วาจา ใจ ให้อยู่ในขอบเขตของการปฏิบัติในทางที่ถูกต้อง ชอบด้วยหลักการและมีคุณธรรมประจำใจ หึงงดเว้นในสิ่งที่ควรงดเว้น

วิชาชีพตำรวจ สถาปนาขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และจัดตั้งกองโปลิศปี พ.ศ. 2403 และ อีก 55 ปีต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการประกาศใช้กฎว่าด้วยอาญาฐานละเมิดวินัยสำหรับเจ้าพนักงานตำรวจ พ.ศ. 2458 ขึ้นเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ จนกระทั่งเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2477 พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าฯ ให้ประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ. 2477 พร้อมทั้งให้ยกเลิกกฎว่าด้วยอาญาฐานละเมิดวินัย สำหรับเจ้าพนักงานตำรวจ พ.ศ. 2458 ภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ. 2477 มาตรา 4 ได้กำหนดนิยามคำว่า วินัยตำรวจ หมายถึง ตำรวจต้องประพฤติตนให้เป็นผู้มีมรรยาท อันดีงามตามแบบอย่างธรรมเนียมของตำรวจ นอกจากนี้การกระทำที่ถือว่าผิดวินัย ตำรวจก็ได้ระบุไว้ในมาตรา 5 ซึ่งหมายความรวมถึง การกระทำดังต่อไปนี้

1. คือ ขัดขืน หลีกเลียงหรือละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตนที่ชอบด้วยกฎหมาย

2. ไม่รักษาระเบียบ การเคารพระหว่างผู้ใหญ่ ผู้น้อย

3. ไม่ประพฤติตนให้เคร่งครัดต่อมรรยาทและระเบียบแบบแผนของตำรวจ

4. ก่อให้เกิดความสามัคคีในคณะตำรวจ

5. เกียจคร้าน ละทิ้ง หรือเลินเล่อต่อหน้าที่ราชการ

6. กล่าวเท็จ

7. ใช้กิริยาวาจาไม่สมควรหรือประพฤติไม่สมควร

8. ไม่ตักเตือน สั่งสอน หรือ ลงทัณฑ์ผู้ผู้ได้บังคับบัญชาที่กระทำผิดตาม โทษานุโทษ
9. เสพเครื่องดองของเมาจนเสียกิริยา หรือยาเสพติดให้โทษ
10. มีความเลินเล่อหรือจงใจทำให้ทรัพย์สินของรัฐบาลเสียหาย
11. จะเป็นคนเดียวหรือหลายคนก็ตาม พยายามหรือสมคบกันเพื่อจะใช้อำนาจ ด้วยประการใด ๆ เป็นเชิงบังคับบัญชาเป็นทางให้เสียระเบียบแบบแผนวินัยของตำรวจ
12. ประพฤติผิดวินัยข้าราชการพลเรือน ดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่

ต่อมาในปี พ.ศ. 2498 การบัญญัติคุณสมบัติของตำรวจ จำนวน 9 ข้อ ก็ได้รับการบันทึก เป็นลายลักษณ์อักษรในสมัยพลตำรวจเอก เผ่า ศรียานนท์ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมตำรวจ

แต่กระนั้นการพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมตำรวจ ก็ไม่ได้ก้าวหน้าไปมากนัก ในช่วงปี พ.ศ. 2500 ถึง พ.ศ. 2525 การเรียนการสอนเกี่ยวกับจริยธรรมตำรวจในโรงเรียนตำรวจ โดยทั่วไป มีการนำหลักธรรมตามคำสอนของศาสนาใช้เป็นหัวข้อในการบรรยายโดยตรงและ ขาดการปรับแต่งให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของวิชาชีพตำรวจ การกล่าวเช่นนี้มิได้หมายความว่า การเรียนการสอนในวิชาดังกล่าวไร้ประโยชน์ แต่ประเด็นที่สำคัญคือ วิชาดังกล่าวมีลักษณะ วิชาจริยธรรมทั่วไปมากกว่าจะมีลักษณะเป็นวิชาจริยธรรมตำรวจโดยตรง อย่างไรก็ตาม หัวข้อเกี่ยวกับจริยธรรมตำรวจ ได้รับความสนใจอย่างจริงจังขึ้นอีกครั้งหนึ่ง เมื่อกรมตำรวจ ได้มีคำสั่งที่ 1388/2525 ลงวันที่ 24 กันยายน 2525 เรื่องการกำหนดโครงสร้างจริยธรรมตำรวจเป็นเครื่องมือชี้แนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้ไปสู่ความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ หรือความเป็นตำรวจของ ประชาชน สำหรับโครงสร้างจริยธรรมตำรวจที่ได้กำหนดไว้ภายใต้คำสั่งดังกล่าวประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 คุณธรรมตำรวจ
- ส่วนที่ 2 ค่านิยมของตำรวจ
- ส่วนที่ 3 อุดมคติตำรวจ
- ส่วนที่ 4 หลักการสำคัญอาชีพตำรวจ
- ส่วนที่ 5 ข้อปฏิบัติสำหรับอาชีพตำรวจ

นอกจากนี้นักบริหารงานตำรวจ ทั้งในระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง ก็จัดเป็นอีก กลุ่มเป้าหมายหนึ่งที่ต้องการกำหนดจริยธรรมเฉพาะตำแหน่งหน้าที่ขึ้น เพื่อเป็นแนวทาง ปฏิบัติตนของนายตำรวจระดับผู้บังคับบัญชาให้มีเกียรติภูมิ มีศักดิ์ศรีและเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา ประเด็นข้อครหาในองค์การตำรวจที่ว่า ลูกน้องเลี้ยงนาย หรือที่ เรียกกันอย่างไม่เป็นทางการว่า ระบบส่งส่วย จะต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ในการแก้ไข ปัญหา นี้ นอกจากการปรับปรุง

สิ่งตอบแทนภายนอกแล้ว การกำหนดและปลูกฝังจริยธรรมสำหรับนักบริหารงานตำรวจ ก็จัดเป็นเรื่องที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น แม้ว่าหลักทศธรรมเป็นจริยธรรมของนักบริหารที่สำคัญและมีคุณประโยชน์ อย่างมาก ในฐานะที่เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติตนของนักบริหาร แต่ในกรณีขององค์การตำรวจ การกำหนดจริยธรรมนักบริหารงานตำรวจ โดยเฉพาะก็ยังคงมีความจำเป็น ทั้งนี้เพื่อใช้ส่งเสริมค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรมนักบริหารงานตำรวจ ให้มีแนวทางที่สอดคล้องกับอุดมการณ์ว่าด้วยตำรวจของประชาชน ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นในอนาคต (การสัมมนาผู้กำกับกับการตำรวจทั่วประเทศ เกี่ยวกับ จริยธรรมตำรวจ : 18 เมษายน พ.ศ. 2532)

โครงสร้างจริยธรรมตำรวจ

1. คุณธรรมตำรวจ ให้ข้าราชการตำรวจยึดถือและปฏิบัติตามคุณธรรม 4 ประการคือ ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้พระราชทานพระบรมราโชวาท ไว้ดังนี้

1.1 การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเอง ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

1.2 การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดี

1.3 การอดทน อดกลั้นและอดออม ที่จะประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดี

1.4 การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริตและรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

2. ค่านิยมตำรวจ ให้ข้าราชการตำรวจยึดถือ และปฏิบัติตามค่านิยมของตำรวจ 5 ประการตามที่รัฐบาลได้ประกาศไว้ ดังนี้

2.1 ฝึตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ

2.2 ประหยัดและอดออม

2.3 มีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย

2.4 ปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา

2.5 มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์

3. อุดมคติของตำรวจ ให้ข้าราชการตำรวจยึดถือปฏิบัติตามอุดมคติ 9 ประการ

3.1 เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่

3.2 กรุณาปราณีต่อประชาชน

3.3 อดทนต่อความเจ็บใจ

3.4 ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก

3.5 ไม่มักมากในลาภผล

3.6 มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อปวงชน

3.7 ดำรงตนในยุติธรรม

3.8 กระทำการด้วยปัญญา

3.9 รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต

4. หลักการสำคัญสำหรับอาชีพตำรวจ ให้ข้าราชการตำรวจได้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการสำคัญสำหรับผู้มีอาชีพตำรวจได้ยึดถือเป็นเครื่องสังวรณไว้มิให้คิดผิด พลาดผิดและกระทำผิด รวม 11 ประการ

4.1 หลักการเกี่ยวกับสถาบันการปกครอง

4.1.1 จงรักภักดีต่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ และสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถและพระบรมวงศานุวงศ์ สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

4.1.2 เป็นกลางทางการเมือง ไม่เป็นผู้บริหาร หรือกรรมการพรรคการเมืองใด ๆ ไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการทำให้ เสียความยุติธรรมในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

4.1.3 สนับสนุนนโยบายรัฐบาล ปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน

4.1.4 เคารพให้เกียรติในสถาบันศาล

4.2 หลักการเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ รักและหวงแหนแผ่นดินไทย สนใจข่าวเหตุการณ์และความเคลื่อนไหวที่เป็นภัยต่อประเทศชาติ ต้องรายงานเหตุการณ์ต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รักษาความมั่นคงปกป้องคุ้มครองอธิปไตยของชาติ ให้ความร่วมมือกับทหารในการระงับปราบปรามภัยอันตรายใด ๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อประเทศชาติ รักษาความลับของทางราชการ เป็นผู้เสียสละ อุทิศเวลา ทรัพย์สิน สติปัญญา ความรู้ความสามารถ ชีวิต ร่างกายให้แก่ทางราชการและจะต้องหมั่นฝึกฝนหาความรู้ด้านการข่าว การรักษาความปลอดภัยและศิลปะการต่อสู้เพื่อช่วยเหลือทหารในยามฉุกเฉินหรือในยามสงคราม

4.3 หลักการเกี่ยวกับประชาชนเคารพ และรักสิทธิ เสรีภาพของประชาชนตามรัฐธรรมนูญ และตามกฎหมายอื่นโดยเคร่งครัด โดยคุ้มครองป้องกันชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ โดยไม่เลือกเหล่ากำเนิด ศาสนา สิทธิ หรือฐานะ ให้ความสงเคราะห์เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนเยี่ยงมิตรและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4.4 หลักการเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม มีหน้าที่ปราบปรามอาชญากรรม มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนผู้กระทำผิด และรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อที่จะพิสูจน์หรือฟ้องร้องผู้กระทำผิด ซึ่งต้องปฏิบัติงานสัมพันธ์กับอัยการ ศาล และ ราชทัณฑ์ จึงต้องมีความรอบรู้งานระเบียบ ธรรมเนียมในการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทุกสาขา สามารถประสานงานฝ่ายอื่น ดังกล่าวข้างต้น

5. ข้อปฏิบัติสำหรับอาชีพตำรวจ ให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตามข้อปฏิบัติสำหรับอาชีพตำรวจเพื่อผลสำเร็จที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

5.1 การปฏิบัติตนในที่สาธารณะ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจไม่ว่าจะต่อผู้ใด ต้องคำนึงถึงการสร้างศรัทธาและความเชื่อถือให้เกิดแก่ประชาชน ปฏิบัติตนให้มีลักษณะสุภาพ อ่อนน้อม นำเอาความเกรง ตำรวจให้บริการแก่ประชาชนเมื่อเห็นสมควรหรือได้รับการร้องขอโดยชอบ ไม่ปฏิบัติที่จะช่วยเหลือผู้ที่ได้รับทุกข์ ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม

5.2 การปฏิบัติเมื่อเข้าจับกุมหรือระงับการกระทำผิด เมื่อจำเป็นต้องใช้อาวุธและกำลัง ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตเหมาะสม ที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น การปฏิบัติจะต้องแสดงออกไปโดยใช้มาตรการรุนแรงน้อยที่สุดและเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

5.3 การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนสอบสวน ข้าราชการตำรวจต้องรักษาบทบาทของการไม่มีอคติต่อฝ่ายใด สนใจรับฟังถ้อยคำแถลงการกล่าวอ้างและพยานหลักฐานที่ทั้งสองฝ่ายนำมาแถลง ย้ำนายความสะดวกให้ทุกคนมีโอกาสพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของตนเอง ไม่ปฏิบัติการทำงานเยาะเย้ยดูหมิ่นผู้ใดแม้จะเป็นผู้กระทำผิดพอใจที่จะใช้มาตรการตามกฎหมายเท่านั้น ดังนั้น ข้าราชการตำรวจจะต้องหมั่นฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจหนักแน่นไม่ฟังความข้างเดียว ไม่ด่วนสรุปหรือตัดสินใจโดยปราศจากข้อมูลและพยานหลักฐานแต่ใช้วิจารณญาณอย่างดีที่สุดประกอบกับการปฏิบัติหน้าที่

5.4 การรับของขวัญ รางวัลหรือให้อภิสิทธิ์ ต้องทำตนให้มีเกียรติและเสียสละ จึงต้องระมัดระวังอย่าให้ตกอยู่ในฐานะที่ประชาชนคนหนึ่งคนใดจะมาหวังสิทธิพิเศษจากข้าราชการตำรวจ

5.5 การเป็นประจักษ์พยานข้าราชการตำรวจทุกคนจะต้องคำนึงถึงการพิจารณาคดีและให้ความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้กระทำผิดหรือผู้บริสุทธิ์ จะต้องมีความแน่ใจกับพยานหลักฐาน ที่จะใช้ประกอบการพิจารณาโดยไม่มีอคติหรือมุ่งร้าย ดังนั้น ข้าราชการตำรวจจะต้องไม่คำนึงถึงบุคคลด้วยฐานะทางเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา สังคม เศรษฐกิจหรือฐานะอื่นใด นอกจากความเป็นคนเท่าเทียมกัน เพื่อให้คำให้การของข้าราชการตำรวจเป็นสิ่งที่น่าเชื่อถือและมีความยุติธรรมอย่างแท้จริง

5.6 การปฏิบัติตนในฐานะผู้บังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจจะต้องเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตนเป็นตัวอย่าง สามารถเป็นที่ปรึกษาและที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบ มีลักษณะเป็นผู้นำ หมั่นอบรมตักเตือนให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

5.7 การปฏิบัติในฐานะผู้ได้บังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจต้องเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา รักษาระเบียบวินัยและความสามัคคีในหมู่คณะพร้อมที่จะอุทิศให้แก่หน้าที่ราชการ มีศรัทธาในหน้าที่และผู้บังคับบัญชา

5.8 การปฏิบัติตนในฐานะเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการตำรวจจะต้องมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันสร้างความสามัคคีปรองดองในหมู่คณะ ร่วมกันปฏิบัติราชการโดยยึดวัตถุประสงค์ส่วนรวมเป็นหลัก

5.9 การปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตำรวจต้องคำนึงเสมอว่าประชาชนมองตนอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นเมื่อนอกเวลาราชการ หากประพฤติตนไม่สมควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่เคารพกฎหมาย ย่อมส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานทั้งโดยส่วนตัวและส่วนรวมหรือหน่วยงานทั้งหมด ใช้จ่ายอย่างประหยัด วางตัวให้เหมาะสมแก่กาลเทศะพยายามสร้างครอบครัวให้ดีมีสุข ไม่หมกมุ่นในอบายมุข ข้าราชการตำรวจทุกคนจะต้องร่วมกันสร้างศรัทธาให้เป็นอย่างแก่ประชาชนทั้งในด้านศีลธรรม ความเข้มแข็งอดทนและการอุทิศตนต่องาน

5.10 การเยี่ยมเยียนผู้บังคับบัญชา

5.11 การปฏิบัติต่อเพื่อนบ้านใกล้เคียง เยาวชนและเด็ก ข้าราชการตำรวจประพฤติปฏิบัติกับเพื่อนบ้านใกล้เคียงอย่างมีมนุษยสัมพันธ์โดยใช้กิริยาวาจาไพเราะ นุ่มนวล ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ เมื่อได้รับความเดือดร้อนหรือมีธุระจำเป็นก็ช่วยให้คำแนะนำบอกวิธีการแก้ปัญหาหรือช่วยเป็นธุระดี โดยเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นมิตรกับเยาวชนและเด็ก จะทำให้พ่อแม่ญาติพี่น้องของเขาเกิดความพอใจรักใคร่และ ให้ความร่วมมือกับข้าราชการตำรวจ เป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีกับข้าราชการตำรวจ

โดยสรุป จริยธรรมของตำรวจของสมาคมนายตำรวจนานาชาติ ได้กล่าวกำหนดแนวทางให้ตำรวจมีความสำนึกและรับผิดชอบต่อหน้าที่ ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างแก่ประชาชน มีจิตใจเข้มแข็ง ยุติธรรม ไม่ลำเอียงและมีศักดิ์ศรีเกียรติภูมิในความเป็นตำรวจ แต่จากการกำหนดโครงสร้างจริยธรรมตำรวจออกเป็น 5 ส่วน คือ คุณธรรมตำรวจ ค่านิยมตำรวจ อุดมคติตำรวจ หลักการสำคัญสำหรับอาชีพตำรวจและข้อปฏิบัติสำหรับอาชีพตำรวจ เมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแล้วพบว่า ด้านคุณธรรมตำรวจ เป็นหลักของที่ดีและความถูกต้อง มีความเกี่ยวข้องกับวิชาจิตวิทยา และเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจโดยตรงเป็นสิ่งที่ข้าราชการตำรวจทุกคนต้องมีภายในจิตใจ และยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติจึงกล่าวได้ว่าคุณธรรมและจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน คุณธรรมเป็นลักษณะของคุณความดีที่มีอยู่ในจิตใจเป็นนามธรรม ส่วนจริยธรรมเป็นการประพฤติปฏิบัติคุณความดีเป็นรูปธรรม การมีจริยธรรมจะสะท้อนให้เห็นคุณธรรมที่มีอยู่ภายในจิตใจ กล่าวคือ คนที่มีจริยธรรมคือ คนที่ประพฤติปฏิบัติคุณธรรมนั่นเอง (สยมพร กล้ายประเสริฐ, 2541 : 17 – 18)

จากการสอบถามข้อมูลเรื่องการกำหนดโครงสร้างจริยธรรมของข้าราชการตำรวจและวิธีการเสริมสร้างจริยธรรมตำรวจที่กำหนดโดยกรมตำรวจ คำสั่งที่ 1388/2525 ลงวันที่ 24 กันยายน 2525 จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างทางจริยธรรมของข้าราชการตำรวจยังไม่มีปรับปรุงแก้ไข (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2545)

1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรม

ทฤษฎีพัฒนาการเหตุผลเชิงจริยธรรมของโคล์เบอร์ก (Kohlberg ' s Moral Development)(ดวงเดือน ศาสตราจารย์. 2535 : 338-344)

ทฤษฎีของโคล์เบอร์ก ในเรื่องพัฒนาการทางศีลธรรมจรรยา ทดสอบขั้นตอนได้จากการที่เด็กเจริญเติบโตขึ้น เด็กก็จะตัดสินศีลธรรมจรรยาเป็นจริงมากขึ้น ขั้นตอนต่าง ๆ " เป็นตัวแทนความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันของค่านิยม ศีลธรรมจรรยาและการตัดสินจากชนิดค่านิยมอื่น ๆ และการตัดสินอื่น ๆ " (Kohlberg.1968 : 410) ถ้าเด็กประสบความสำเร็จในความก้าวหน้าของการตัดสินศีลธรรมจรรยาในขั้นสูง เมื่อเข้าสู่วัยรุ่นเขาจะประสบกับศีลธรรมจรรยาอยู่ในรูปความยุติธรรม

ระดับและขั้นต่าง ๆ ของการเจริญเติบโตทางศีลธรรมจรรยา

ในระบบของโคล์เบอร์กการเจริญเติบโตในเรื่องศีลธรรมจรรยาประกอบด้วย ระดับพัฒนาการใน 3 ระดับ จากระดับก่อนศีลธรรมจรรยา หรือระดับก่อนระเบียบแบบแผนของสังคม ไปถึงส่วนที่ประกอบในระเบียบแบบแผนของสังคมและในขั้นระดับสูงสุด ซึ่งระเบียบแบบแผนนั้นขึ้นอยู่กับตัวบุคคลซึ่งเรียกว่า กฎศีลธรรมจรรยาที่ได้รับการยอมรับด้วยตนเอง ในระดับสูงนี้ บางครั้งเรียกว่า ระดับหลุดพ้นเหนือศีลธรรมจรรยา หรือระดับหลุดพ้นจากระเบียบแบบแผนของสังคม ในแต่ละระดับประกอบด้วย 2 ขั้นตอน

1. ระดับก่อนศีลธรรมจรรยา หรือระดับก่อนระเบียบแบบแผนของสังคม บุคคลดำเนินตามบทบาทความถูกต้องและความไม่ถูกต้องของสังคม แต่ในรูปแบบของผลทางสรีระหรือความพึงพอใจ (การลงโทษ การให้รางวัล และ การแลกเปลี่ยนความพอใจ) และในแง่ของพลังทางอำนาจของผู้ที่กำหนดกฎเกณฑ์

ขั้นที่ 1 Punishment and Obedience Orientation ไม่ว่าการกระทำจะดีหรือเลวขึ้นกับผลของการลงโทษหรือให้รางวัล ถ้าบุคคลกำลังจะถูกลงโทษสำหรับการกระทำของเขาแล้ว เขาก็ควรจะไม่ทำมันอีก แต่ถ้าเขาไม่ได้รับการลงโทษ เขาก็จะทำมันอีกทั้งนี้โดยปราศจากการไม่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นในด้านความหมายหรือค่านิยม

ขั้นที่ 2 Naive Instrumental Orientation การกระทำซึ่งเป็นเครื่องมือที่ทำตามความต้องการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อตนเองและผู้อื่น ความเกี่ยวพันของคนขึ้นอยู่กับการได้รับการตอบแทนที่ยุติธรรมในการลงทุน ความรู้ผิดชอบหรือความยุติธรรมจะอยู่ในรูป " เธอช่วนหลังฉัน ฉันก็จะช่วนหลังเธอ " แต่ไม่อยู่นอกเหนือความรัก ความมกตัญญู หรือความยุติธรรม

2. ระดับยี่ระเบียบแบบแผนของสังคม บุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังของครอบครัว กลุ่มชนหรือชาติเขาจะสนับสนุนการทำและอ้างเหตุผลสนับสนุนตามสังคม

ขั้นที่ 3 Good-boy , Nice-girl Orientation บุคคลกระทำในวิถีทางซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือช่วยผู้อื่นและเขาจะได้รับการยอมรับจากคนเหล่านั้น ความตั้งใจของบุคคลมีความสำคัญในตอนแรกและการยอมรับได้มาจากการเป็น “ คนดี ”

ขั้นที่ 4 Law-and-order-Orientation บุคคลทำในสิ่งที่เป็นสิทธิ ทำตามหน้าที่ เพื่อแสดงการนับถือต่ออำนาจและดำรงไว้ซึ่งระเบียบแบบแผนของสังคม ทั้งนี้เพื่อตัวของมันเอง

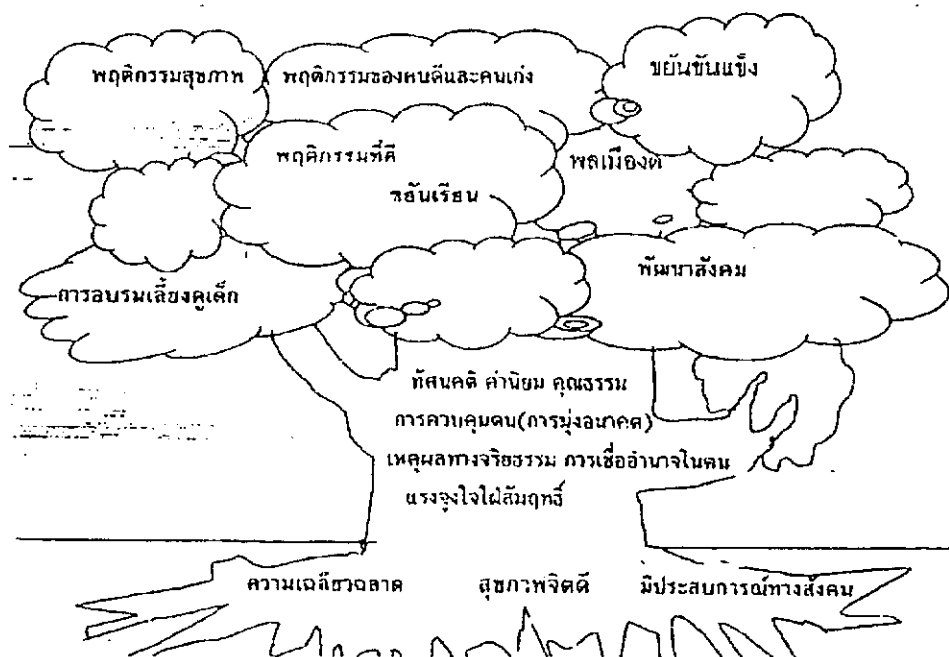
3. ระดับหลุดพ้นเหนือศีลธรรมจรรยา หรือระดับหลุดพ้นจากระเบียบแบบแผนของสังคม บุคคลพยายามลอกเลียนแบบค่านิยมศีลธรรมจรรยาสากลที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยหลุดพ้นจากการยอมรับในอำนาจหรือความเห็นของกลุ่มชนในค่านิยมต่าง ๆ ทั้งที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคล หรือขาดการติดต่อสัมพันธ์กับอำนาจต่าง ๆ หรือกลุ่มชนต่าง ๆ ดังกล่าว

ขั้นที่ 5 Social –Contract Orientation ขั้นนี้เกี่ยวพันกับกฎหมายและสิทธิในการถือประโยชน์ พฤติกรรมทางศีลธรรมจรรยาในรูปแบบของสิทธิต่าง ๆ ของบุคคลและตามมาตรฐาน ซึ่งได้ตรวจสอบอย่างพิถีพิถะ และตามความยินยอมอย่างเป็นเอกฉันท์ของสังคม นี่คือนิยามศีลธรรมจรรยาเป็น “ ทางการ ” ของรัฐธรรมนูญของอเมริกาและรัฐบาลของสหรัฐอเมริกา มีการยอมรับอย่างชัดเจนถึงค่านิยมของบุคคลและความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องและมีวิธีการเพื่อการเห็นพ้องกันเพื่อเปลี่ยนแปลงกฎหมาย โดยมีเหตุผลเพื่อผลประโยชน์ทางสังคม

ขั้นที่ 6 Universal ethical-principle Orientation การตัดสินศีลธรรมจรรยาของบุคคลขึ้นอยู่กับหลักการของความยุติธรรมสากล ในแง่ของความเท่าเทียมซึ่งกันและกันของสิทธิมนุษยชน และการเคารพต่อศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ในฐานะที่เป็นบุคคลหนึ่ง สิทธิจะถูกระบุโดยความสำนึกของบุคคลในการที่จะเลือกสรรด้วยตนเอง หรือการตัดสินว่าผิดจรรยาโดยทั่วไป

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2529) กล่าวถึงองค์ประกอบทางจริยธรรมในรูปของ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม โดยรวมเอาผลงานการวิจัยที่แสดงถึงลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจที่จะนำไปสู่พฤติกรรมจริยธรรม โดยเปรียบเทียบพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนดีและคนเก่งเหมือนผลไม้บนต้นไม้และส่วนประกอบที่เป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นคนดี คนเก่ง อันได้แก่ รากและลำต้น ดังแสดงในภาพ



ภาพประกอบ 1 ต้นไม้จริยธรรม

โดยมีการแบ่งต้นไม้ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนรากและลำต้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ส่วนราก เปรียบเสมือนลักษณะทางจิตที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมของคนดี คนเก่ง ลักษณะทางจิตใจ 3 ประการนั้นได้แก่

1.1 สติปัญญา คือ ความเฉลียวฉลาดเหมาะสมกับอายุ เมื่อเป็นผู้ใหญ่ก็มีความสามารถทางความคิดที่เป็นนามธรรมขั้นสูงได้

1.2 ประสพการณ์ทางสังคม หมายถึง การเข้าใจมนุษย์และสังคม เอาใจเขามาใส่ใจเรา

1.3 มีสุขภาพจิตดี หมายถึง การมีความวิตกกังวลน้อย หรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

2. ส่วนลำต้น เปรียบเสมือนลักษณะทางจิตใจ 5 ประการที่ส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดี และคนเก่งลักษณะทางจิตใจ 5 ประการนี้ ถ้ามีมากในบุคคลใด บุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมของคนดีคนเก่งอย่างสม่ำเสมอ แต่ถ้าขาดลักษณะหลายประการมากเท่าใด บุคคลนั้นจะเป็นผู้ที่ไม่สามารถเป็นคนดีคนเก่งได้ ลักษณะ 5 ประการนั้นได้แก่

2.1 ทศนคติ คุณธรรม ค่านิยม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง

2.2 เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือการเห็นแก่ผู้อื่น ส่วนรวมและหลักสากลมากกว่าการเห็นแก่ตัว

2.2 ลักษณะมุ่งอนาคต สามารถคาดการณ์ไกลและสามารถควบคุมตนเองให้อดทนรอได้อย่างเหมาะสม

2.4 ความเชื่ออำนาจในตน ว่าทำดีได้ดี ทำชั่วต้องได้รับโทษ

2.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือความมุ่งมั่นบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

จากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมจะเห็นได้ว่า การที่บุคคลจะเป็นคนดีและคนเก่งได้นั้น จะมีลักษณะทางจิต 3 ประการ คือ สติปัญญา ประสพการณ์ทางสังคมและสุขภาพจิตดี ซึ่งเปรียบเสมือนรากสำคัญของต้นไม้ที่จะซอไซหาอาหารมาเลี้ยงลำต้นอย่างเต็มที่เพื่อจะพัฒนาลักษณะทางจิต 5 ประการที่ลำต้น อันจะส่งผลให้ผลไม้นั้นมีความงอกงามสมบูรณ์ อันเปรียบเสมือนเป็นพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

2.1 ความหมายความพึงพอใจในงาน

กิลเมอร์ (Gillmer. 1971 : 252 - 253) อธิบายว่า เป็นทัศนคติที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายใน ได้แก่ แรงจูงใจและองค์ประกอบภายนอกที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจน

คาร์เตอร์ วี กู๊ด (Carter V. Good. 1973 : 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่เกิดขึ้นโดยแรงกระตุ้น จากความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

แน่งน้อย พงษ์สามารถ (2519 : 259) เห็นว่าความพึงพอใจในงานของมนุษย์ คือ ทำที่ทั่วไปซึ่งเป็นผลมาจากทำที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ 3 อย่าง คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ลักษณะของปัจเจกบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในสิ่งที่อยู่นอกเหนือที่การทำงาน

บลูม และ เนย์เลอร์ (พงษ์สวัสดิ์ จำรัสประเสริฐ. 2537 : 1 ; อ้างอิงจาก Blum and Naylor. 1968) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน และอ้างอิงจาก มอร์ส (Morse. 1953 : 27) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของพนักงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความตึงเครียดนี้เป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการ ก็จะทำให้มีความตึงเครียดน้อยลง อันเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เคธ เดวิส (โสภณ อรุณแสง. 2537 : 65 ; อ้างอิงจาก Keith Davis. 1981) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพอใจหรือความพอใจของพนักงานที่มีต่องาน ซึ่งแสดงให้เห็นความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของพนักงานที่มีต่องานหรือต่อสิ่งตอบแทนที่ได้รับ

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ฯลฯ ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้ สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม ก็จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรืออาจจะกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกสูงสุดของบุคคลที่มีต่องานที่ตนกระทำอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองอย่างดีต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของเขา อันเป็นผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อย่างไรก็ตามสภาพความพึงพอใจจะไม่คงที่ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสิ่งแวดล้อมและกาลเวลา การส่งเสริมผู้ทำงานให้มีความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น จะช่วยลดอัตราการลาออก การขาดงานและการเปื้อนหาย
 ต่องานของผู้ทำงานให้น้อยลงได้

2.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้
 อธิบายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ โดยอาจนำมาพิจารณาได้ดังนี้

วิลเลียม อาร์ แวน เดอร์ซอล (จอมพล พิเศษกุล. 2537 : 15 ; อ้างอิงจาก William R.
 Van Dersal. 1968) กล่าวว่าปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในงานนั้นประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์การ
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา
5. สภาพการทำงาน

แรงกระตุ้นที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในงานมีดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับของสังคม
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบต่องาน
5. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อברהฮาม เซเลซนิก (เกรียงไกร ชินโกสุม. 2539 : 11 ; อ้างอิงจาก Abraham
 Zaleznik. 1958 : 40) ศึกษาและค้นพบว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่ 2 ประการด้วยกัน คือ

1. ความต้องการภายนอก ได้แก่
 - 1.1 รายได้ตอบแทนในการทำงาน
 - 1.2 ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน
 - 1.3 ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน
 - 1.4 การได้ทำงานที่ถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
2. ความต้องการภายใน ได้แก่
 - 2.1 ความต้องการในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - 2.2 ความเป็นผู้ได้รับความยอมรับนับถือจากผู้อื่น
 - 2.3 ความต้องการศักดิ์ศรีของตนเอง
 - 2.4 ความต้องการได้รับความสำเร็จใจอนาคต

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1971 : 110 -117) เฮร์ซเบิร์กได้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยพยายามหาความพึงพอใจในงานจากการศึกษาเริ่มแรกในครั้งนี เฮร์ซเบิร์กศึกษาโดยการ สัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ได้สรุปผลที่เกิดขึ้นจากการสัมภาษณ์ว่า มีปัจจัย 2 ประเภท ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวเรียกว่า ปัจจัย จูงใจ (Motivational Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียก อีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและ รักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคล สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผล สำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือ ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการ แสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุ ผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้อง อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำได้ ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้ รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการ ตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับ การฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์การ บุคคล ในองค์การเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนนี้คือ

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง ภายในหน่วยงาน แล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Superior, Subordinate, Peer) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติ หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การที่ติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่มีความพอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยสำคัญไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮิร์ชเบิร์ก คือปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ นั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำและปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากว่าปัจจัยจูงใจไม่มีอยู่ แต่ถ้าหากว่าปัจจัยจูงใจมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะมีความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยจูงใจเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดความพอใจใน

งานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮอรัชเบิร์ก ก็คือความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

เฮอรัชเบิร์กได้อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจ (Motivation) จะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็ไม่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขศาสตร์ (Hygiene) ถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานเนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสุขศาสตร์ที่มีค่าเป็นบวก มีหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว

ดังนั้นจึงสรุปทฤษฎีของเฮอรัชเบิร์ก ได้ว่า องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้นที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจทางบวกของการทำงานของคน

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับศักดิ์ศรีแห่งตน

จากการศึกษาค้นคว้าทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยต่าง ๆ ผู้วิจัยไม่พบผู้ให้ความหมายศักดิ์ศรีแห่งตนหรือทำการศึกษาดังต่อไปนี้เลย ผู้วิจัยจึงศึกษาค้นคว้าทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความหมายใกล้เคียงเพื่อนำมาเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง จากการศึกษสามารถสรุปให้ความหมายโดยรวมได้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง คือ ความรู้สึกทางด้านบวกที่เกิดจากตนเองและบุคคลรอบข้าง มีความสามารถในการจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จนบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ จนได้รับความชื่นชม ได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นจากบุคคลรอบข้าง แต่ทั้งนี้ต้องมีการปลูกฝังและเสริมสร้างให้เกิดขึ้น แต่จะมีความแตกต่างกันไปตามสภาพการณ์และสถานการณ์

ส่วนศักดิ์ศรีแห่งตน เป็นความรักในเกียรติของตนเอง เกิดจากภายในตัวบุคคลนั้น ๆ เป็นการควบคุมตนไม่ให้หวั่นไหวต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่มากระทบต่อจิตใจ มีความรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ ยึดหลักความถูกต้องและความชอบธรรมเป็นหลัก ประพฤติในสิ่งที่ดีงาม มีระเบียบแบบแผน ยอมรับในสถานภาพ จึงเป็นเพียงส่วนหนึ่งของความภาคภูมิใจในตนเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาค้นคว้าทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความภาคภูมิใจในตนศักดิ์ศรีแห่งตน

3.1 ความหมายความภาคภูมิใจในตนเอง

รุ่งอรุณ ป็องกัน (2543 : 23) สรุป ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองจากการประเมินตนเองในด้านความสามารถ ความสำคัญ ความมีคุณค่าและการประสบความสำเร็จ โดยการแสดงออกมาในรูปของทัศนคติที่มีต่อตนเอง มีการยอมรับนับถือและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

ศุภชัย ตระการรังสี (2541 : 26) ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึงการประเมินคุณค่าของอัตมโนภาพในเรื่องความสำเร็จ การยอมรับตนเอง การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีความสามารถเพียงพอในการทำสิ่งต่าง ๆ มีคุณค่าและความสำคัญต่อสังคม

สถิต ภัทระ (2535 : 17) สรุปความหมาย ความภาคภูมิใจในตนเอง ว่า เป็นการพิจารณาตัดสินคุณค่าของตนเองตามความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อตนเองในเรื่องความสำเร็จ ความล้มเหลว การยอมรับตนเอง การยอมรับจากผู้อื่น การมีความสามารถเพียงพอในการทำสิ่งต่าง ๆ การมีคุณค่าและความสำคัญต่อสังคม

มาสโลว์ (สาวิตรี ทยานศิลป์. 2541 : 8 ; อ้างอิงจาก Maslow. 1970) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองนั้น เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการให้ตนเองเป็นคนมีประโยชน์ และมีคุณค่า ซึ่งความรู้สึกในลักษณะดังกล่าวนี้ มาสโลว์ เชื่อว่า เป็นลักษณะของความต้องการที่บุคคลทุกคนปรารถนาให้มี โดยสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นความปรารถนาของบุคคล ปรารถนาให้มีความเข้มแข็ง มีความสามารถเพียงพอสำหรับการทำสิ่งต่าง ๆ มีความเชี่ยวชาญ มีความเชื่อมั่นในการเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยไม่ต้องพึ่งพิงผู้อื่น มีความเป็นอิสระและประสบความสำเร็จในกิจกรรมต่าง ๆ

2. ความต้องการให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของตน เป็นความปรารถนาของบุคคล ที่จะให้บุคคลอื่นเห็นว่าตนเองเป็นผู้มีชื่อเสียง มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ มีอำนาจเหนือผู้อื่น มีความสำคัญ มีศักดิ์ศรี ได้รับการยอมรับ และเป็นที่น่าชื่นชมของผู้อื่น

คูเปอร์สมิท (รุ่งอรุณ ป้องกัน. 2543 : 7 ; อ้างอิงจาก Coopersmith. 1981) ได้กล่าวไว้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นการพิจารณาและประเมินคุณค่าของตนเองตามความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อตนเอง เป็นการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และแสดงถึงขอบเขตของความเชื่อที่บุคคลมีต่อความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จและคุณค่าของตนเอง

ความหมายสรุปโดยรวม ความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคล คือ เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองและบุคคลรอบข้างมีต่อบุคคลนั้นในด้านบวก ว่ามีความสามารถในการจัดการกับสิ่งที่ เป็นองค์ประกอบ อุปสรรคในกิจกรรม และวิธีการอันนำไปสู่ความสำเร็จตามความมุ่งหวังของบุคคลนั้น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกของบุคคลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ทำให้เกิดความพึงพอใจ ความชื่นชม และความเชื่อมั่นที่บุคคลมีต่อตนเอง เนื่องจากทัศนคติและประสบการณ์ที่ดีเกี่ยวกับตนเองของบุคคลจากภายในตนเองและบุคคลรอบข้าง

3.2 การเสริมสร้างและพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง

ความภาคภูมิใจในตนเอง ไม่ใช่เป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ หากแต่ต้องมีการปลูกฝังและเสริมสร้างให้เกิดขึ้น ทั้งด้วยตัวของบุคคลนั่นเองและด้วยการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ซึ่งแนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองนั้นจะแตกต่างกัน

ไปตามสภาพการณ์และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่แต่ละคนได้รับ โดยมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงแนวทางหรือวิธีการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ในการเสริมสร้างและพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง ไว้ดังนี้

แบรดชอร์ (สาคิวรี ทยานศิลป์. 2541 : 10 ; อ้างอิงจาก Bradshaw. 1981) กล่าวไว้ว่า การที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความภาคภูมิใจในตนเองเพิ่มสูงขึ้นได้นั้น จะต้องหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลนั้นได้รับประสบการณ์อย่างน้อยในด้านใดด้านหนึ่งต่อไปนี้

1. การประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ตามที่คาดหวัง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเรียนการทำงาน หรือแม้กระทั่งความสำเร็จในการดำเนินชีวิต
2. ความรู้สึกถึงการยอมรับ การเอาใจใส่และการเห็นคุณค่าจากบุคคลอื่น โดยเฉพาะจากบุคคลที่มีความสำคัญและมีความหมายสำหรับตนเอง
3. ประสบการณ์ที่ทำให้บุคคลนั้นมีอำนาจเพิ่มขึ้นหรือมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์และบุคคลที่มีความสำเร็จในชีวิตของตน เช่น การได้รับตำแหน่ง หรือ ได้รับเกียรติในสังคม
4. การได้รับโอกาสที่จะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของบุคคล โดยสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างอิสระตามความคิด ความเชื่อ และความปรารถนาของตน

จะเห็นได้ว่าประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับทั้งในอดีตและปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็ประสบการณ์ด้านการดำเนินชีวิต ครอบครัว การเรียน หรือการทำงาน อาจมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคล ในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ กล่าวคือถ้าบุคคลใดได้ประสบกับเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีประโยชน์ มีความสำคัญต่อบุคคลอื่นในสังคม บุคคลนั้นก็เกิดความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเอง ในทางตรงข้ามถ้าบุคคลได้ประสบกับเหตุการณ์ที่ทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าตนไม่ประโยชน์ ไม่มีความสำคัญ บุคคลนั้นก็อาจกลายเป็นคนที่ขาดความเชื่อมั่นและไม่ภาคภูมิใจในตนเองได้เช่นกัน

3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง

ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นกระบวนการประเมินหรือตัดสินความมีคุณค่าในตนเองของบุคคล โดยต้องอาศัยการพัฒนา และขัดเกลามาตั้งแต่วัยเด็กด้วยการอบรมเลี้ยงดู การปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมอันดีงาม รวมทั้งการได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ จากเหตุการณ์ชีวิต ซึ่งในแต่ละบุคคลนั้นย่อมประสบกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะและปริมาณไม่เหมือนกัน ความแตกต่างดังกล่าวนี้ จึงเป็นผลให้แต่ละบุคคลมีความภาคภูมิใจในตนเองแตกต่างกัน

สำหรับปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลนั้น คูเปอร์สมิธ (สาคิวรี ทยานศิลป์. 2541 : 15 ; อ้างอิงจาก Coopersmith. 1981) กล่าวไว้ว่าเป็นผลมาจากปัจจัย 2 ประการดังนี้

1. ความภาคภูมิใจในตนเองที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในตัวบุคคล เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับคุณค่าของตน ซึ่งเกิดขึ้นจากการพิจารณาลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลนั้นเช่นลักษณะทางกายภาพ (เพศ อายุ น้ำหนัก ส่วนสูง รูปร่าง) บุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และความรู้สึก ภาวะของสุขภาพร่างกาย ค่านิยมส่วนบุคคล ความสามารถด้านต่างๆ สถานภาพของสังคมและการประสบความสำเร็จ

2. ความภาคภูมิใจในตนเองที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับคุณค่าของตนเอง ซึ่งเกิดจากการพิจารณาการเห็นคุณค่าหรือการยอมรับจากบุคคลอื่น จากการศึกษาของคูเปอร์สมิท ได้แสดงให้เห็นว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลทำให้คนเรามีการตัดสินคุณค่าของตนเองแตกต่างกัน โดยการตัดสินคุณค่าของบุคคลนั้นมักเป็นผลมาจากการพิจารณาคุณค่าของตนเอง ทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ซึ่งการพิจารณาดังกล่าวจะแตกต่างกันไป ตามลักษณะของปัจจัยที่แต่ละคนได้รับในแต่ละช่วงชีวิต ความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคล สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ตามอายุและระดับการศึกษาที่เพิ่มขึ้น นั้นแสดงให้เห็นว่า เพศ อายุและระดับการศึกษาน่าจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง และอิทธิพลของปัจจัยด้านครอบครัว จึงน่าจะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาความภาคภูมิใจ

3.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจที่เป็นไปตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation (นวลละออ สุภาพล. 2527 : 263 - 271 ; อ้างอิงจาก Maslow. 1975) ซึ่งมาสโลว์ เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์จำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมาย ที่ทำให้ชีวิตของเขาได้รับความสมปรารถนาและได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเองและยังกล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิด และความปรารถนาเหล่านั้นจะเรียงเป็นลำดับขั้นของความปรารถนาต่อมาสูงขึ้นเป็นลำดับ

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need - Hierarchy Conception of Human Motivation) มาสโลว์ เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและเห็นได้ชัดที่สุดจากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความสำเร็จแล้วที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางด้าน

ร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่า ความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or security) มาสโลว์ กล่าวว่า ความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็ก ๆ เนื่องจากทารก และเด็กเล็ก ๆ ต้องการความช่วยเหลือ และต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ความต้องการความปลอดภัยยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็ก แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง และมีหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดนี้จะไม่หาความปลอดภัยด้วยกันทั้งสิ้น

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love need) ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล มาสโลว์ ยังย้ำว่าความต้องการความรักของคน จะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะ ทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่นและรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น สิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น

4. ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ (Self - Esteem needs) เมื่อความต้องการได้รับความรัก และการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว ผลลัพธ์ถัดมาในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือ มนุษย์ต้องการที่จะได้รับความยกย่องนับถือ เป็นลำดับต่อไป ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (Self - respect) คือความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from other) คือความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

5. ความต้องการที่เข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self - Actualization needs) ถ้าความต้องการลำดับก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น บุคคลซึ่งประสบความสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ใน

สิ่งที่ทำลายความสามารถ และศักยภาพของเขา และมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน

การเรียงลำดับความต้องการข้างต้น ความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรม

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้ศึกษาตามตัวแปรดังนี้

4.1 อายุกับพฤติกรรมจริยธรรม

อายุน้อยมีพฤติกรรมจริยธรรมสูง

รจิตร์ นิคมรัฐ (2529 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณลักษณะทางจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรคร์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1,2,3 และ 4 ในปีการศึกษา 2529 จำนวน 392 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะทางจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ความมีวินัย และความเมตตากรุณา อยู่ในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ยกเว้น คุณลักษณะทางจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่ำกว่าเกณฑ์ และพบว่า นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 มีคุณลักษณะทางจริยธรรมสูงกว่าชั้นปีอื่น ซึ่งนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 น่าจะมีอายุน้อยกว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีอื่น ๆ

สุวลักษณ์ ตั้งประดิษฐ์ และคณะ (2536 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า นักศึกษาพยาบาลหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ และหลักสูตรการพยาบาลและผดุงครรภ์ ทุกชั้นปี มีพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับพึงประสงค์ในด้านความสุภาพอ่อนโยน ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความสามัคคี ความมีระเบียบวินัย และความเคารพในความเป็นมนุษย์ สำหรับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 มีพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงกว่าชั้นปีอื่นทุกด้าน และเช่นเดียวกันนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 น่าจะมีอายุน้อยกว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีอื่น ๆ

จากงานวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาที่มีอายุน้อยมีพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมาก

อายุมากมีพฤติกรรมจริยธรรมสูง

โคลเบอร์ก (Kohlberg. 1975 : 250) ศึกษาพัฒนาการเหตุผลเชิงจริยธรรมของเด็ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นเด็กอายุ 7 ปี 10 ปี 13 ปี และ 16 ปี จากผลการวิจัยพบว่าขั้นพัฒนาการเหตุผลเชิงจริยธรรม 3 ระดับคือระดับก่อนมีกฎเกณฑ์ ระดับมีกฎเกณฑ์และระดับพ้นเกณฑ์ จะพัฒนาไปตามลำดับขั้นและมีความสัมพันธ์กับอายุที่เพิ่มขึ้น

สาธิต วิกสันเทียะ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนการสอนกับพฤติกรรมจริยธรรมของนักเรียนนายร้อยตำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม ศึกษาพฤติกรรมจริยธรรม 9 ข้อ ของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2536 จำนวน 290 คน ผลการวิจัยพบว่า อายุของนักเรียนนายร้อยตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจริยธรรม ในด้านความไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก

สมบูรณ์ ฮวบบางยาง (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางครอบครัวกับการรับรู้พฤติกรรมจริยธรรมตำรวจของนักเรียนพลตำรวจ โรงเรียนตำรวจภูธร 7 โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้พฤติกรรมจริยธรรม ด้านการเคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่และความไม่มักมากในลาภผล ส่วนด้านอายุของนักเรียนพลตำรวจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้พฤติกรรมจริยธรรมในด้านความอดทนต่อความเจ็บใจ

จิราพรรณ นันศิริกุล (2540 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมจริยธรรมของเจ้าพนักงานเคหะกิจเกษตร ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย โดยศึกษาข้อมูลจากเจ้าพนักงานเคหะกิจเกษตรประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือ ทั้งหมดจำนวน 159 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย พบว่า เจ้าพนักงานที่มีอายุมาก (36 - 50 ปี) มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย (21 - 35 ปี)

จากงานวิจัยสรุป ได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาที่มีอายุมาก น่าจะมีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อย

จากการศึกษางานวิจัยอายุกับพฤติกรรมจริยธรรม พบว่ามีผลขัดแย้งกันระหว่างอายุน้อยมีพฤติกรรมจริยธรรมมากกว่าอายุมาก กับอายุมากมีพฤติกรรมจริยธรรมมากกว่าอายุน้อย ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานว่า ข้าราชการตำรวจภูธร ที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมแตกต่างกัน

4.2 ระดับการศึกษา กับ พฤติกรรมจริยธรรม

ระดับการศึกษา กับ พฤติกรรมจริยธรรม

เกษิณี ผลประพฤติ (2524 : บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษาครูในกลุ่มวิทยาลัยภาคกลาง โดยทำการศึกษาในนักศึกษาระดับปริญญาตรี กับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 694 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับสูง ส่วนนักศึกษาระดับปริญญาตรีมีพฤติกรรมจริยธรรมทางด้านความยุติธรรมสูงกว่า นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ระดับการศึกษา กับ เหตุผลเชิงจริยธรรม

อัครอนงค์ ปราโมช (2525 : บทคัดย่อ) ศึกษาการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน

ในสถานศึกษาพยาบาลและโรงพยาบาลที่มีนักศึกษาพยาบาลฝึกปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 430 คน โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนพยาบาลที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงมีระดับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าพยาบาลที่มีวุฒิทางการศึกษาค่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พงศธร เครียดขฤมาล (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาการเห็นแบบอย่างกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามศึกษากับเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองขอนแก่น พบว่า ระดับการศึกษาสูงมีการเห็นแบบอย่าง และใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าตำรวจชั้นประทวนที่มีการศึกษาค่ำกว่า

วิจิตร ชาตกิจเจริญ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม ทำการศึกษาข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม จำนวน 400 ราย โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ที่พึงประสงค์ระดับสูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปวช. และระดับการศึกษานุปริญญา

จากการศึกษางานวิจัยระดับการศึกษากับพฤติกรรมจริยธรรมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงมีพฤติกรรมจริยธรรมสูง ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงเช่นกัน ดังนั้นจึงขอสรุปว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมจริยธรรมแตกต่างกัน

4.3 ประสพการณ์การทำงานกับพฤติกรรมจริยธรรม

ประสพการณ์การทำงานน้อยมีพฤติกรรมจริยธรรมสูง

จินตนา บินมาศ และคณะ (2529 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการในจังหวัดที่มีความเจริญน้อย โดยใช้แบบสอบถาม ศึกษาในกลุ่มข้าราชการในจังหวัดที่มีความเจริญน้อย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานเป็นเวลานาน

จากงานวิจัยของจินตนา บินมาศ และคณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีประสพการณ์การทำงานน้อยมีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสพการณ์การทำงานมาก

ประสพการณ์การทำงานมากมีพฤติกรรมจริยธรรมสูง

อรรถชัย เกิดมงคล (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มนพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นสัญญาบัตรสายป้องกันและปราบปราม โดยใช้แบบสอบถาม ศึกษาข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นสัญญาบัตรสายป้องกันและปราบปราม จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 200 คน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

จากงานวิจัยของ อรรถชัย เกิดมงคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีประสบการณ์การทำงานมาก มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบน้อยมาก และผลการวิจัยยังไม่สอดคล้องกันคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ก็พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานว่าข้าราชการตำรวจภูธรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน น่าจะมีพฤติกรรมจริยธรรมแตกต่างกัน

4.4 ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมจริยธรรม

ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมจริยธรรม

โชคดี จันทวงศ์ (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรม : กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ศึกษาพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ จำนวน 309 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ทำงานองค์การแห่งนี้มีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม และมีพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรม

จากงานวิจัยของ โชคดี จันทวงศ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงจะมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

ความพึงพอใจในงานกับเหตุผลเชิงจริยธรรม

สุมิตร งามชัด (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม กับลักษณะมุ่งอนาคตและความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูงเช่นกัน

จากงานวิจัยของ สุมิตร งามชัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงน่าจะมีความพึงพอใจในงานในปัจจุบันตั้งใจและสุขอนามัยสูงด้วย

การศึกษางานวิจัยพบว่ามีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องน้อย แต่จากงานวิจัยพบว่า กลุ่ม

ตัวอย่างมีพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับสูง จะมีความพึงพอใจในงานสูงสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีความพึงพอใจในงานมาก ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความพึงพอใจในงานมากมีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีความพึงพอใจในงานน้อย

4.5 ศักดิ์ศรีแห่งตนกับพฤติกรรมจริยธรรม

จากการศึกษางานวิจัย พบงานวิจัยที่กล่าวถึงศักดิ์ศรีแห่งตนกับพฤติกรรมจริยธรรมน้อย และจากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยพบว่าศักดิ์ศรีแห่งตนเป็นลักษณะย่อยลักษณะหนึ่งของความภาคภูมิใจในตนเอง (กฤษฎา ไวยวุฒิ, 2541 : 26) ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาความภาคภูมิใจในตนเอง

รุ่งอรุณ ป็องกัน (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเอง พฤติกรรมจริยธรรมและการได้รับการอบรมเลี้ยงดูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความภาคภูมิใจในตนเอง จะมีพฤติกรรมจริยธรรมสูงและสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากงานวิจัยของ รุ่งอรุณ ป็องกัน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาที่มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงมีความภาคภูมิใจในตนเองสูง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ข้าราชการตำรวจที่มีศักดิ์ศรีแห่งตนสูงมีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีศักดิ์ศรีแห่งตนต่ำ

4.6 พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจภูธร

จากการศึกษางานวิจัย มีผู้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงน้อยมาก ผู้วิจัยจึงศึกษางานวิจัยในกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงแทน

ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับพฤติกรรมจริยธรรม

สาธิต วิกสันเทียะ (2536 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนการสอนพฤติกรรมจริยธรรมของนักเรียนนายร้อยตำรวจ ศึกษา นักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังศึกษาชั้นปีที่ 4 ประจำปีการศึกษา 2536 จำนวน 280 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจมีพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับสูง

สุฤษณ์ ขอร่วมคิด (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมกับการอบรมเลี้ยงดูของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 กองบัญชาการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ศึกษาจากนักเรียนนายร้อยชั้นปีที่ 4 ทั้งหมด จำนวน 287 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ระดับจริยธรรมของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 ที่ผ่านการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งนักเรียนนายร้อยชั้นปีที่ 4 ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาจะรับราชการเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

วิจิตร ชาตกิจเจริญ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของ ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม ทำการศึกษาใน ข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม จำนวน 400 ราย โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม ที่มียศระดับชั้นสัญญาบัตร มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่พึงประสงค์ระดับสูงกว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ

จากงานวิจัยสรุปได้ว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรน่าจะมีพฤติกรรมจริยธรรมสูง กว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนซึ่งสอดคล้องกับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีเหตุผลเชิง จริยธรรมสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกับพฤติกรรมจริยธรรม

อรรถชัย เกิดมงคล (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้ม พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจชั้นประทวนผู้ที่ จะได้รับบรรจุแต่งตั้งเป็นสัญญาบัตรสายป้องกันและปราบปราม ทำการศึกษาข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตร การฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน (จำสิบตำรวจ-นายดาบตำรวจ) เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นสัญญาบัตร สายป้องกันและปราบปราม ใน ปีการศึกษา 2535-2536 โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมี พฤติกรรมจริยธรรมสูง ส่วนการประพฤติปฏิบัติในด้านพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับเกณฑ์ที่ สูง และพบว่าพฤติกรรมจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มพฤติกรรมจริยธรรม

สมบูรณ์ ฮวบบางยาง (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง ทางครอบครัว กับการรับรู้พฤติกรรมจริยธรรมตำรวจของนักเรียนพลตำรวจ โรงเรียนตำรวจ ภูธร 7 โดยใช้แบบสอบถาม ทำการศึกษา นักเรียนพลตำรวจ โรงเรียนพลตำรวจภูธร 7 ประจำปี การศึกษา 2538 จำนวน 800 นาย ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนพลตำรวจ โรงเรียนพลตำรวจภูธร 7 ที่มีภูมิหลังทางครอบครัวดีจะรับรู้พฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับสูง ซึ่งนักเรียนพลตำรวจ ที่สำเร็จการศึกษา จะรับราชการเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

จากงานวิจัยสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงเช่นกัน

จากการศึกษางานวิจัยของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนกับพฤติกรรมจริยธรรม พบว่ามีผลขัดแย้งกัน ระหว่างข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรมีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กับข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนมีพฤติกรรมจริยธรรมสูงเช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานว่าข้าราชการ ตำรวจที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมจริยธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย

1. ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวก กับพฤติกรรมการจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ
2. ศักดิ์ศรีแห่งตน มีความสัมพันธ์ในทางบวก กับพฤติกรรมการจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ
3. ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีพฤติกรรมการจริยธรรมแตกต่างกัน
4. ข้าราชการตำรวจ ที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการจริยธรรมแตกต่างกัน
5. ข้าราชการตำรวจ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการจริยธรรมแตกต่างกัน
6. ข้าราชการตำรวจ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการจริยธรรมแตกต่างกัน
7. ข้าราชการตำรวจ ที่มีความพึงพอใจในงานมาก มีพฤติกรรมการจริยธรรมสูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความพึงพอใจในงานน้อย
8. ข้าราชการตำรวจ ที่มีศักดิ์ศรีแห่งตนสูง มีพฤติกรรมการจริยธรรมสูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีศักดิ์ศรีแห่งตนต่ำ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) วัตถุประสงค์หลัก เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรม ของข้าราชการตำรวจ การศึกษานี้ ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัด นครปฐม ทั้งหมด 1,172 คน แบ่งเป็น ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 148 คน และ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 1,024 คน (กองกำลังพล จังหวัดนครปฐม . 2547) ซึ่ง จังหวัดนครปฐม มีสถานีตำรวจทั้งหมด 12 สถานีตำรวจ แบ่งเป็นสถานีตำรวจภูธรตำบล 5 สถานีตำรวจ ได้แก่ สถานีตำรวจตำบลสามควายเผือก สถานีตำรวจตำบลโพรงมะเดื่อ สถานี ตำรวจตำบลโพธิ์แก้ว สถานีตำรวจตำบลกระต๊อบ และสถานีตำรวจตำบลบางหลวง และแบ่งเป็น สถานีตำรวจอำเภอ 7 สถานีตำรวจ ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติ หน้าที่ในสถานีตำรวจอำเภอ ได้แก่ สถานีตำรวจอำเภอเมืองนครปฐม สัญญาบัตร 55 คน ประทวน 300 คน สถานีตำรวจอำเภอกำแพงแสน สัญญาบัตร 17 คน ประทวน 118 คน สถานีตำรวจอำเภอสองพี่น้อง สัญญาบัตร 18 คน ประทวน 131 คน สถานีตำรวจ อำเภอนครชัยศรี สัญญาบัตร 18 คน ประทวน 167 คน สถานีตำรวจอำเภอพุทธมณฑล สัญญาบัตร 14 คน ประทวน 111 คน สถานีตำรวจอำเภอบางเลน สัญญาบัตร 13 คน ประทวน 99 คน และสถานีตำรวจอำเภอดอนตูม สัญญาบัตร 13 คน ประทวน 98 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ กลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ที่ปฏิบัติหน้าที่สถานีตำรวจอำเภอ 7 อำเภอ ในจังหวัดนครปฐม ปี 2547 จำนวน 290 คน เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 52 คน และข้าราชการตำรวจ

ชั้นประทวน จำนวน 238 คน โดยการเปิดตาราง ของเกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ที่ใช้สัดส่วนไม่เท่ากัน (nonproportional stratified random sampling) เนื่องจาก จำนวนของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนมีความแตกต่างกันมาก กล่าวคือ มีข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร 148 คน และ ชั้นประทวน จำนวน 1,024 คน จึงแบ่งกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองนครปฐม สัญญาบัตร 22 คน ประทวน 40 คน สถานีตำรวจภูธรอำเภอกำแพงแสน สัญญาบัตร 5 คน ประทวน 35 คน สถานีตำรวจภูธรอำเภอสสามพราน สัญญาบัตร 5 คน ประทวน 35 คน สถานีตำรวจภูธรอำเภอนครชัยศรี สัญญาบัตร 5 คน ประทวน 40 คน สถานีตำรวจภูธรอำเภอบางเลน สัญญาบัตร 5 คน ประทวน 29 คน และสถานีตำรวจภูธรอำเภอดอนตูม สัญญาบัตร 5 คน ประทวน 29 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
2. แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน
3. แบบสอบถามศักดิ์ศรีแห่งตน
4. แบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรม

แบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับ ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการตำรวจ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ลักษณะแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

แบบสอบถามนี้มีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ แบ่งออกเป็น 11 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จในงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน
5. เงินเดือนและสวัสดิการ
6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

7. สถานะของอาชีพ
8. นโยบายและการบริหารงาน
9. สภาพการทำงาน
10. ความมั่นคงในงาน
11. วิธีการปกครองบังคับบัญชา

ตั้งตัวอย่าง

ข้อ	ข้อความ	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด
	ความสำเร็จในงาน				
1.	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานสำเร็จ				
	การยอมรับนับถือ				
5.	เพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาจากท่านเมื่อเกิดปัญหาจากการทำงาน				
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
7.	งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน				
	ความก้าวหน้าในงาน				
12.	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานให้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน				
	เงินเดือนและสวัสดิการ				
14.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ				
	สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน				
18.	ในหน่วยงานที่ท่านทำงานมีความสนิทสนมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา				
	สถานะของอาชีพ				
20.	อาชีพตำรวจเป็นที่ได้รับการยกย่องจากประชาชน				

ข้อ	ข้อความ	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด
	นโยบายและการบริหารงาน				
23.	หน่วยงานที่ท่านทำงานมีการกระจายและมอบหมายงาน ให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเสมอภาค				
	สภาพการทำงาน				
25.	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน มีการจัดระบบระเบียบของสถานที่ทำงาน				
	ความมั่นคงในงาน				
30.	ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดสรรงานให้แก่บุคลากร ตามความสามารถ				
	วิธีการปกครองบังคับบัญชา				
33.	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ				

วิธีตอบ

ขอให้ข้าราชการตำรวจภูธร อ่านข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและพิจารณาตอบตามความรู้สึกและตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบเพียงคำตอบเดียว ในแต่ละข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าตอบ	พึงพอใจมากที่สุด	ให้	4	คะแนน
	พึงพอใจมาก	ให้	3	คะแนน
	พึงพอใจน้อย	ให้	2	คะแนน
	พึงพอใจน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามศักดิ์ศรีแห่งตนของข้าราชการตำรวจภูธร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ลักษณะแบบสอบถามศักดิ์ศรีแห่งตน

แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามที่เป็นสถานการณ์สมมติ เกี่ยวกับศักดิ์ศรีแห่งตนของข้าราชการตำรวจภูธร แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ

1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์
2. ให้บริการด้วยความเสมอภาค
3. มีความกล้าหาญ อดทน เสียสละ ขยันหมั่นเพียร

ดังตัวอย่าง

ข้อ	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์				
1.	ร.ต.ต. สมพงษ์ ตั้งด้านตรวจรถยนต์ พบคนร้ายซุกซ่อนยาบ้า และคนร้ายต่อรอง หากปล่อยตัวจะให้เงิน 50,000 บาท ร.ต.ต. สมพงษ์ รับเงินจำนวนดังกล่าว แล้วปล่อยตัวไป และแบ่งเงินจำนวนหนึ่งให้ผู้ร่วมตรวจ นำเงินที่เหลือไปจ่ายค่าเล่าเรียนบุตรและค่าเช่าบ้าน ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				
	ให้บริการด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม				
10.	จ.ส.ต. สมศักดิ์ ได้รับร้องเรียนว่าตลาดสดแห่งหนึ่ง แม่ค้าหาบเร่แผงลอย ตั้งวางขายสิ่งของเกะกะ กีดขวาง ทำให้ผู้สัญจรไปมาต้องเดินบนถนน เป็นเหตุให้จราจรติดขัด แต่จ.ส.ต. สมศักดิ์ มิได้ทำการแก้ไขเนื่องจาก มารดาของภรรยาขายของอยู่ตลาดแห่งนั้นเช่นกัน ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				
	มีความกล้าหาญ อดทน เสียสละ ขยันหมั่นเพียร				
11.	ร.ต.ต. ศักดิ์สิทธิ์ เสร็จสิ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ จึงแต่งกายนอกเครื่องแบบรีบไปโรงพยาบาล ระหว่างเดินทางประสบเหตุ หญิงถูกกระชากสร้อย แต่ ร.ต.ต. ศักดิ์สิทธิ์ มิได้ทำการช่วยเหลือ เนื่องจากรีบไปเยี่ยมบิดา ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				

วิธีตอบ

ขอให้ข้าราชการตำรวจฯ อ่านสถานการณ์สมมติ ในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาตอบตามความรู้สึก และตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยเขียนเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องคำตอบเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าตอบมากที่สุด	ให้	1	คะแนน
มาก	ให้	2	คะแนน
น้อย	ให้	3	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	4	คะแนน

แบบสอบถามตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรม ของข้าราชการตำรวจภูธร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ลักษณะแบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรม

แบบสอบถามนี้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามที่มีความหมายทั้งทางด้านบวกและด้านลบ เป็นสถานการณ์สมมติ เกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรม ด้านคุณธรรม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. รักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเอง
2. รู้จักข่มใจตนเอง ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความดี
3. การอดทน อดกลั้นและอดออม
4. ละวางความชั่ว ความทุจริต และสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อบ้านเมือง

ดังตัวอย่าง

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	รักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเอง				
1.	จ.ส.ต. ทวาร ให้ความช่วยเหลือและให้บริการต่อประชาชน ทุกคนที่มาติดต่อตามลำดับก่อน หลัง ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติ ตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				
	รู้จักข่มใจตนเอง ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความดี				
8.	พ.ต.ต. ชัชวาล แสดงอารมณ์โกรธหรือไม่พอใจ เมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาดหรือไม่สำเร็จตามความมุ่งหมาย ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				
	การอดทน อดกลั้นและอดออม				
9.	จ.ส.ต. ประเทือง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และตั้งใจ แม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะเสี่ยงอันตรายหรือมีอุปสรรคขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้ง สถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	ละวางความชั่ว ความทุจริต สละประโยชน์ส่วนตน				
14.	พ.ต.ต. พุฒิพงศ์ มักออกตรวจเยี่ยมสอบถามทุกข์ สุข และความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ แม้ว่าจะนอกเวลาราชการ ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติดังสถานการณ์ดังกล่าว มากน้อยเพียงใด				

วิธีตอบ

ให้ข้าราชการตำรวจภูธร อ่านสถานการณ์สมมติแต่ละข้อและเลือกตอบตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

กรณีที่ 1 ข้อคำถามที่มีความหมายทางด้านบวก การให้คะแนนจะเป็นดังนี้

ถ้าตอบ	มากที่สุด	ให้	4	คะแนน
	มาก	ให้	3	คะแนน
	น้อย	ให้	2	คะแนน
	น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

กรณีที่ 2 ข้อคำถามที่มีความหมายทางด้านลบ การให้คะแนนจะเป็นดังนี้

ถ้าตอบ	มากที่สุด	ให้	1	คะแนน
	มาก	ให้	2	คะแนน
	น้อย	ให้	3	คะแนน
	น้อยที่สุด	ให้	4	คะแนน

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม จริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และความภาคภูมิใจในตนเอง และลักษณะอาชีพของกลุ่มเป้าหมาย ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ประมวลได้มาเป็นแนวทางในการดัดแปลงและสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามพฤติกรรม จริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และศักดิ์ศรีแห่งตน ให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา

2. กำหนดคำนิยามของ พฤติกรรมจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และศักดิ์ศรีแห่งตน

3. เขียนคำถาม ตามนิยามปฏิบัติการในแต่ละด้านให้ครอบคลุมทุกเรื่อง โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

4. นำแบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และศักดิ์ศรีแห่งตน ที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีดังนี้

4.1 หาคความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถาม พฤติกรรมจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และศักดิ์ศรีแห่งตน ไปขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาของข้อคำถาม ความชัดเจนเหมาะสมของภาษา จากนั้นนำคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

4.2 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วผู้วิจัย นำแบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และศักดิ์ศรีแห่งตน ไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดสมุทรสาคร แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับ (Item – Total Correlation) โดยใช้สูตรการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson ' s Product – Moment Correlation)

4.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่า โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach ' s Coefficient Alpha)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัว จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้บังคับบัญชาสถานีตำรวจภูธรอำเภอกัน ในจังหวัดนครปฐม เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียด เกี่ยวกับการเก็บข้อมูล และขออนุญาตในการเก็บข้อมูลครั้งนี้

2. พบผู้บังคับบัญชาสถานีตำรวจภูธรอำเภอกัน ในจังหวัดนครปฐม เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล และกำหนดวัน เวลา ที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำแบบสอบถามทั้งหมดไปทดสอบกับข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอกัน ในจังหวัดนครปฐมที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ตามวัน เวลา ที่กำหนด โดยก่อนที่จะให้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียด เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและวิธีการในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอนอย่างเข้าใจและสบายใจในการตอบ ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 1 ชั่วโมง

4. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละตอน แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดกระทำโดยการใช้โปรแกรมสถิติ

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน คักดีศรีแห่งตน และพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม มาหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ การคำนวณตามแบบของเพียร์สัน ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 และ 2
3. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 ค่าขึ้นไป โดยใช้ค่าสถิติเอฟ (F – test) ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 4 , 5 และ 6
4. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 ค่า โดยการใช้สถิติที (t – test) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3 , 7 และ 8

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean of Square)
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F - test)
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t- test)
p	แทน	ความน่าจะเป็น (Probabillity)
df	แทน	จำนวนค่าที่เป็นอิสระของคะแนนที่เปลี่ยนแปลงไป (Degree of Freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ความพึงพอใจในงานและศักดิ์ศรีแห่งคนที่มีต่อพฤติกรรมของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจภูธรชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ศักดิ์ศรีแห่งคน และพฤติกรรมจริยธรรม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson 's Product-moment correlation) ซึ่งผลการวิจัยได้นำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยายเป็น 6 ส่วนตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางชีวสังคม จำแนกตาม ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์การทำงาน

- ส่วนที่ 2 พฤติกรรมจริยธรรม จำแนกตาม ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์การทำงาน
- ส่วนที่ 3 ระดับพฤติกรรมจริยธรรมโดยรวมและรายด้าน
- ส่วนที่ 4 ระดับศักดิ์ศรีแห่งตนโดยรวมและรายด้าน
- ส่วนที่ 5 ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้าน
- ส่วนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ศักดิ์ศรีแห่งตนและพฤติกรรมจริยธรรม
- ส่วนที่ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมจริยธรรมตามตัวแปรต่างๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางชีวสังคม จำแนกตาม ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน (n= 290)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับชั้นยศ		
ชั้นประทวน	238	82.10
ชั้นสัญญาบัตร	52	17.90
อายุ		
น้อยกว่า 35 ปี	78	26.90
36 - 50 ปี	167	57.60
มากกว่า 50 ปี	45	15.50
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	180	62.10
ปริญญาตรี	95	32.80
สูงกว่าปริญญาตรี	15	5.20
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	15	5.20
5 - 10 ปี	71	24.50
มากกว่า 10 ปี	204	70.30

จากตาราง 1 กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 82.10 ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 โดยมีอายุอยู่ระหว่าง 36 -50 ปี มากที่สุดคือ 167 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 รองลงมา มีอายุน้อยกว่า 35 ปี จำนวน 78 คนคิดเป็นร้อยละ 26.90 และ มีอายุมากกว่า 50 ปีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 5.20 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 อยู่ระหว่าง 5 - 10 ปีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และมีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 204 คนคิดเป็นร้อยละ 70.30

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมจริยธรรมจำแนกตามระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมจริยธรรม ข้าราชการตำรวจภูธร
จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคม (n = 290)

ปัจจัยทางชีวสังคม	\bar{X}	S.D
ระดับชั้นยศ		
ชั้นประทวน	3.21	0.49
ชั้นสัญญาบัตร	3.35	0.46
อายุ		
น้อยกว่า 35 ปี	3.24	0.50
36 - 50 ปี	3.21	0.48
มากกว่า 50 ปี	3.32	0.48
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.24	0.49
ปริญญาตรี	3.24	0.48
สูงกว่าปริญญาตรี	3.28	0.52
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	3.44	0.48
5 - 10 ปี	3.22	0.49
มากกว่า 10 ปี	3.23	0.48

จากตาราง 2 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรม เท่ากับ 3.35 และชั้นประทวน มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.21 ข้าราชการตำรวจ ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.32 ส่วนข้าราชการตำรวจ ที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.24 ส่วนข้าราชการตำรวจที่มี อายุ 36 - 50 ปี มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.21 ในด้านระดับการศึกษา ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรม 3.28 ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรม เท่ากันคือ 3.24 ประสบการณ์ การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรม 3.44 กลุ่ม 5 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ย พฤติกรรมจริยธรรม 3.22 และกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรม จริยธรรม 3.23

ส่วนที่ 3 ระดับพฤติกรรมจริยธรรมโดยรวมและรายด้าน

ในการตัดสินระดับพฤติกรรมจริยธรรม ใช้เกณฑ์ดังนี้คือ ค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมจริยธรรมตั้งแต่ 1.00 – 1.75 เป็นพฤติกรรมจริยธรรมต่ำมาก สำหรับ 1.76 – 2.50 เป็นพฤติกรรมจริยธรรมต่ำ สำหรับ 2.51 – 3.25 เป็นพฤติกรรมจริยธรรมปานกลาง และ 3.26 – 4.00 เป็นพฤติกรรมจริยธรรมสูง ดังแสดงในตารางที่ 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมจริยธรรม และระดับพฤติกรรมจริยธรรมโดยรวมและรายด้าน (n = 290)

พฤติกรรมจริยธรรม	\bar{X}	SD	ระดับพฤติกรรมจริยธรรม
พฤติกรรมจริยธรรมโดยรวม	3.24	0.49	ปานกลาง
พฤติกรรมจริยธรรมรายด้าน			
ด้านรักษาความสัตย์	3.34	0.66	สูง
ด้านรู้จักข่มใจตนเอง	3.20	0.60	ปานกลาง
ด้านอดทน อดกลั้น	3.15	0.56	ปานกลาง
ด้านการละวางความชั่ว	3.27	0.58	สูง

จากตาราง 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมจริยธรรมโดยรวมเท่ากับ 3.24 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านรักษาความสัตย์ และด้านการละวางความชั่ว มีพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และ 3.27 ตามลำดับ ส่วนด้านรู้จักข่มใจตนเอง และอดทน อดกลั้นและอดออม มีพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.20 และ 3.15 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ระดับศักดิ์ศรีแห่งตนโดยรวมและรายด้าน

ในการตัดสินระดับศักดิ์ศรีแห่งตนใช้เกณฑ์ดังนี้คือ ตั้งแต่ 1.00 – 1.75 เป็นศักดิ์ศรีแห่งตนต่ำมาก สำหรับ 1.76 – 2.50 เป็นศักดิ์ศรีแห่งตนต่ำ สำหรับ 2.51 – 3.25 เป็นศักดิ์ศรีแห่งตนปานกลาง และ 3.26 – 4.00 เป็นศักดิ์ศรีแห่งตนสูง ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักดิ์ศรีแห่งตน และระดับศักดิ์ศรีแห่งตนโดยรวมและรายด้าน (n = 290)

ศักดิ์ศรีแห่งตน	\bar{X}	SD	ระดับศักดิ์ศรีแห่งตน
ศักดิ์ศรีแห่งตนโดยรวม	3.52	0.52	สูง
ศักดิ์ศรีแห่งตนรายด้าน			
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์	3.65	0.59	สูง
บริการด้วยความเสมอภาค	3.51	0.58	สูง
ความอดทนกล้าหาญ	3.41	0.65	สูง

จากตาราง 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยศักดิ์ศรีแห่งตนโดยรวมเท่ากับ 3.52 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ บริการด้วยความเสมอภาค และ ความอดทนกล้าหาญ มีระดับศักดิ์ศรีแห่งตนสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 , 3.51 และ 3.41 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้าน

ในการตัดสินระดับความพึงพอใจในงาน ใช้เกณฑ์ดังนี้คือ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน ตั้งแต่ 1.00 – 1.75 เป็นความพึงพอใจในงานน้อยมาก สำหรับ 1.76 – 2.50 เป็นความพึงพอใจในงานน้อย สำหรับ 2.51 – 3.25 เป็นความพึงพอใจในงานปานกลาง และ 3.26 – 4.00 เป็นความพึงพอใจในงานมาก ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานและระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้าน (n = 290)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจในงาน
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	2.75	0.53	ปานกลาง
ความพึงพอใจในงานรายด้าน			
ความสำเร็จในงาน	2.83	0.68	ปานกลาง
การยอมรับนับถือ	2.99	0.56	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.85	0.67	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในงาน	2.68	0.78	ปานกลาง
เงินเดือนและสวัสดิการ	2.10	0.78	น้อย
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	2.75	0.80	ปานกลาง
สถานะของอาชีพ	2.86	0.79	ปานกลาง
นโยบายและการบริหารงาน	2.89	0.66	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	2.73	0.69	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	2.80	0.75	ปานกลาง
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	2.73	0.82	ปานกลาง

จากตาราง 5 กลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมเท่ากับ 2.75 ซึ่งมีระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน สถานะอาชีพ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในงาน

ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และ ความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 , 2.89 , 2.86 , 2.85 , 2.83 , 2.80 , 2.75 , 2.73 และ 2.68 ตามลำดับ ส่วนด้าน เงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10

ส่วนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน คักดีศรีแห่งตน และ พฤติกรรมจริยธรรม
สมมติฐานข้อที่ 1 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับพฤติกรรมจริยธรรม
ของข้าราชการตำรวจภูธร

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้านกับพฤติกรรม
จริยธรรมของข้าราชการตำรวจภูธร (n = 290)

ตัวแปร	พฤติกรรมจริยธรรม
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	.14 [*]
ความพึงพอใจในงานรายด้าน	
ความสำเร็จในงาน	.23 ^{**}
การยอมรับนับถือ	.16 ^{**}
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.11 [*]
ความก้าวหน้าในงาน	.05
เงินเดือนและสวัสดิการ	-.06
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	.08
สถานะของอาชีพ	.08
นโยบายและการบริหารงาน	.14 ^{**}
สภาพการทำงาน	.18 ^{**}
ความมั่นคงในงาน	.09
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	.08

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 แสดงว่าความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
พฤติกรรมจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความพึงพอใจในงาน ด้าน
ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน และ

สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความก้าวหน้างาน เงินเดือน และสวัสดิการ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ ความมั่นคงในงานและวิธีการปกครองบังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรม

สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า คักดีศรีแห่งตนมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคักดีศรีแห่งตน กับพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ (n = 290)

ตัวแปร	พฤติกรรมจริยธรรม
คักดีศรีแห่งตนโดยรวม	.30 ^{**}
คักดีศรีแห่งตนรายด้าน	
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์	.24 ^{**}
บริการด้วยความเสมอภาค	.31 ^{**}
ความอดทนกล้าหาญ	.22 ^{**}

^{**} มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 แสดงว่า คักดีศรีแห่งตนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจริยธรรม สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

ส่วนที่ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมจริยธรรมตามตัวแปรต่างๆ
 สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการตำรวจภูธรชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการตำรวจภูธรชั้นประทวน
 มีพฤติกรรมจริยธรรมแตกต่างกัน

ตาราง 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ จําแนกตาม
 ระดับชั้นยศ (n = 290)

ระดับชั้นยศ	จำนวน	\bar{X}	S.D	t	p
ชั้นประทวน	238	3.21	.49	-1.93	.054
ชั้นสัญญาบัตร	52	3.36	.46		

จากตาราง 8 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ยจริยธรรมเท่ากับ 3.21
 เมื่อทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t-test พบว่า ข้าราชการตำรวจ ที่มีระดับชั้นยศแตกต่าง
 กันมีพฤติกรรมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 4 ข้าราชการตำรวจภูธรที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมจริยธรรมแตกต่างกัน

ตาราง 9 ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับอายุ

ช่วงอายุ	n	\bar{X}	SD
น้อยกว่า 35 ปี	78	3.24	0.50
36 - 50 ปี	167	3.21	0.48
มากกว่า 50 ปี	45	3.32	0.48

จากตาราง 9 ข้าราชการตำรวจภูธรมีอายุอยู่ในช่วง 36 - 50 ปี มากที่สุด จำนวน 167 คน มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.21 ข้าราชการตำรวจภูธรมีอายุอยู่ในช่วงน้อยกว่า 35 ปี มีจำนวน 78 คน มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.24 และข้าราชการตำรวจภูธรที่มีอายุ มากกว่า 50 ปี มีจำนวน 45 คน มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.32

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมจริยธรรม ของข้าราชการตำรวจ
จำแนก ตามอายุ (n = 290)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	.38	.19	.82	.44
ภายในกลุ่ม	287	67.64	.24		
ผลรวม	289	68.20			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ข้าราชการตำรวจภูธรที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

สมมติฐานข้อที่ 5 ข้าราชการตำรวจภูธรที่มีระดับการศึกษาสูง มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่า
ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำ

ตาราง 11 ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	SD
ต่ำกว่าปริญญาตรี	180	3.24	0.49
ปริญญาตรี	95	3.24	0.48
สูงกว่าปริญญาตรี	15	3.28	0.52

จากตาราง 12 ข้าราชการตำรวจภูธร มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด
จำนวน 180 คน มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.24 ข้าราชการตำรวจภูธรที่มี
การศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 95 คน มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.24
และ ข้าราชการตำรวจภูธรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 15 คน ค่าเฉลี่ย
พฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.28

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ
 จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 290)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	2.13	1.07	.05	.96
ภายในกลุ่ม	287	68.00	.24		
ผลรวม	289	70.13			

จากตาราง 12 พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรม
 จริยธรรมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรม
จริยธรรมแตกต่างกัน

ตาราง 13 ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	\bar{X}	SD
ต่ำกว่า 5 ปี	15	3.44	0.48
5-10 ปี	71	3.22	0.49
มากกว่า 10 ปี	204	3.23	0.48

ตาราง 15 ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุด
เป็น จำนวน 204 คน มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.23 ข้าราชการตำรวจที่มี
ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีจำนวน 71 คน มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ
3.22 และข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 15 คน
ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.44

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ
 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (n = 290)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	.66	.33	1.41	.25
ภายในกลุ่ม	287	67.36	.24		
ผลรวม	289	68.02			

จากตาราง 14 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มี
 พฤติกรรมจริยธรรมแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6

สมมติฐานข้อที่ 7 ข้าราชการตำรวจที่มีความพึงพอใจในงานมากมีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีความพึงพอใจในงานน้อย

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมจริยธรรม ของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามความพึงพอใจในงาน (n = 290)

ความพึงพอใจในงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D	t	p
พึงพอใจในงานน้อย (น้อยกว่า 2.75)	131	3.16	.53	2.62**	.01
พึงพอใจในงานมาก (มากกว่าหรือเท่ากับ 2.75)	159	3.30	.44		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่าข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในงานมาก มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.30 ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีความพึงพอใจในงานน้อย มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.16 ทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความพึงพอใจในงานมาก มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีความพึงพอใจในงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 7

สมมติฐานข้อที่ 8 ข้าราชการตำรวจภูธรที่มีระดับศักดิ์ศรีแห่งตนสูง มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่าข้าราชการตำรวจภูธรที่มีระดับศักดิ์ศรีแห่งตนต่ำ

ตาราง 16 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจภูธร จำแนกตามระดับศักดิ์ศรีแห่งตน (n = 290)

ระดับศักดิ์ศรีแห่งตน	จำนวน	\bar{X}	S.D	t	p
ศักดิ์ศรีแห่งตนต่ำ (น้อยกว่า 3.52)	109	3.09	.49	4.21**	.00
ศักดิ์ศรีแห่งตนสูง (มากกว่าหรือเท่ากับ 3.52)	181	3.33	.46		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีศักดิ์ศรีแห่งตนสูง มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.33 ส่วนข้าราชการที่มีศักดิ์ศรีแห่งตนต่ำ มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.09 เมื่อทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t - test พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีศักดิ์ศรีแห่งตนสูง มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีศักดิ์ศรีแห่งตนต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 8

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายและเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และศักดิ์ศรีแห่งตนของข้าราชการตำรวจภูธร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจภูธร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างศักดิ์ศรีแห่งตน กับพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจภูธร
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจภูธร จำแนกตาม ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความพึงพอใจในงานและศักดิ์ศรีแห่งตน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจภูธรชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนจังหวัดนครปฐม
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน
ตอนที่ 3 แบบสอบถามศักดิ์ศรีแห่งตน
ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสถิติ ดำเนินการวิเคราะห์เป็น 6 ขั้นตอนดังนี้

- ส่วนที่ 1 หาค่าร้อยละของข้อมูล ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
- ส่วนที่ 2 หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจภูธร
- ส่วนที่ 3 หาค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมจริยธรรมโดยรวมและรายด้าน

ส่วนที่ 4 หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักดิ์ศรีแห่งตนโดยรวมและรายด้าน

ส่วนที่ 5 หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้าน

ส่วนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ศักดิ์ศรีแห่งตน และพฤติกรรมจริยธรรมโดวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment correlation)

ส่วนที่ 7 การทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมจริยธรรมตามสมมติฐาน

7.1 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตัวอย่างโดยการทดสอบค่าสถิติที (t-test)

7.2 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างโดยการทดสอบค่าสถิติเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวน 1 มิติ (One-way Analysis of Variance)

7.3 ถ้าหากผลการทดสอบข้อ 7.2 พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Sheffe

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัด นครปฐม พบว่าข้าราชการตำรวจภูธร เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนถึงร้อยละ 82.10 และเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเพียงร้อยละ 17.90 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.60 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 62.10 และมีประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.30

2. ข้าราชการตำรวจภูธรมีความพึงพอใจในงานโดยรวมปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน สถานะอาชีพ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในงาน ความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 , 2.89 , 2.86 , 2.85 , 2.83 , 2.80 , 2.75 , 2.73 และ 2.68 ตามลำดับ ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10

3. ข้าราชการตำรวจภูธรมีศักดิ์ศรีแห่งตนโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ บริการ

ด้วยความเสมอภาค และ ความกล้าหาญ อดทน มีระดับศักดิ์ศรีแห่งตนสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 , 3.51 และ 3.41 ตามลำดับ

4. ข้าราชการตำรวจภูธรมีระดับพฤติกรรมจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านรักษาความสัตย์ และ ด้านการระวางความซื่อ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.34 และ 3.27 ตามลำดับ ส่วนด้านรู้จักข่มใจตนเองและ ด้านอดทน อดกลั้นและอดออม มีระดับพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 3.20 และ 3.15 ตามลำดับ

5. ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวก กับพฤติกรรมจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจริยธรรม

6. ศักดิ์ศรีแห่งตนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ศักดิ์ศรีแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจริยธรรม

7. ข้าราชการตำรวจภูธรที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกันมีพฤติกรรมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่าข้าราชการตำรวจภูธร ที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกันมีพฤติกรรมจริยธรรมแตกต่างกัน

8. ข้าราชการตำรวจภูธรที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมจริยธรรมแตกต่างกัน

9. ข้าราชการตำรวจภูธรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่มีระดับการศึกษาสูง มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำ

10. ข้าราชการตำรวจภูธรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมจริยธรรมแตกต่างกัน

11. ข้าราชการตำรวจภูธรที่มีความพึงพอใจในงานมาก มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่มีความพึงพอใจในงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 7 ว่าข้าราชการตำรวจภูธรที่มีความพึงพอใจในงานมาก มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีความพึงพอใจในงานน้อย

12. ข้าราชการตำรวจภูธรที่มีระดับศักดิ์ศรีแห่งตนสูง มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่มีระดับศักดิ์ศรีแห่งตนต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่ง

สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 8 ที่ว่าข้าราชการตำรวจภูธรที่มีระดับศักดิ์ศรีแห่งตนสูง มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีศักดิ์ศรีแห่งตนต่ำ

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ความพึงพอใจในงาน และศักดิ์ศรีแห่งตน ที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรม ของข้าราชการตำรวจจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามประเด็นสำคัญดังนี้

1. จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธร มีพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อธิบายได้ว่า เนื่องจากข้าราชการตำรวจได้รับการปลูกฝังจากสถาบันการศึกษาให้รู้ว่าตน เป็นเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย มีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมและมีความยุติธรรม ให้ความคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ดังนั้น ข้าราชการตำรวจจึงควรประพฤติปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกล้าหาญและมีความซื่อสัตย์สุจริต จนได้รับความเคารพยกย่องเลื่อมใสในการกระทำจากประชาชนหรือผู้ที่เดือดร้อน (อรรถชัย เกิดมงคล. 2536 : 10) แต่จากภาระงานที่มากและหนักของตำรวจ ต้องให้บริการ บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน และต้องพบเจอกับบุคคลหลายประเภท หลายอาชีพ จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ มีความอดทนอดกลั้น ในการปฏิบัติงานลดลง แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและมีพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานลดลงได้ (สุมิตร งามชัด. 2538 : 95) ดังนั้นผู้ที่เลือกประกอบอาชีพเป็นข้าราชการตำรวจนั้นน่าจะมีการประพฤติปฏิบัติที่ดีตั้งแต่ต้น มีภูมิหลังที่ดีได้รับการอบรมสั่งสอนที่ดี จึงทำให้มีศีลธรรม และจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลจะประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมได้นั้นน่าจะมีภูมิหลังที่ดีและได้รับการถ่ายทอดอย่างเหมาะสม โดยเริ่มตั้งแต่ สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันแรกในการอบรมเลี้ยงดูและสั่งสอนลักษณะนิสัยที่ดี เมื่อเติบโตเข้าสู่วัยเรียน สถาบันโรงเรียนก็จะให้การศึกษา และความรู้ทางวิชาการและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและบุคลิกภาพให้เหมาะสม เมื่อมีสถาบันโรงเรียนก็จะเริ่มมีกลุ่มเพื่อนมากขึ้นซึ่งมีทั้งเพื่อนที่ชักจูงให้กระทำในสิ่งที่ถูกต้องหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และ เมื่อประกอบอาชีพ แต่ละอาชีพจะมีแนวทางการปฏิบัติและเอกลักษณ์ของอาชีพนั้น ๆ แตกต่างกันไป ซึ่งอาชีพตำรวจก็เช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ คือมีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์ซึ่งต้องอาศัยความอดทนอดกลั้น ซื่อสัตย์ คำนึงถึงประชาชนและส่วนรวมเป็นหลักมากกว่าส่วนตน (อรรถชัย เกิดมงคล. 2536 : 30 – 31) จึงจะจัดเป็นข้าราชการตำรวจที่ดีของประชาชน

2. การศึกษาครั้งนี้พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธร มีศักดิ์ศรีแห่งตนทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า

2.1 ข้าราชการตำรวจยึดหลักความถูกต้อง ความชอบธรรมในการทำงาน กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจยอมรับตนเอง มีระเบียบแบบแผนในการทำงาน มีอุดมการณ์ของการเป็นตำรวจอย่างเต็มเปี่ยม ให้บริการแก่ประชาชนที่เดือดร้อนหรือร้องขอความช่วยเหลือด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรม ในการทำงานจะคำนึงถึงประชาชนเป็นหลัก

2.2 ข้าราชการตำรวจมีความรักในเกียรติของตน มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ของตนเอง พอใจในสิ่งที่มีอยู่ ไม่ทะเยอทะยาน ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งเร้าที่มากกระทบต่อจิตใจ เช่น อามิสสินจ้างหรือสินบนต่าง ๆ ที่ผู้กระทำผิดเสนอให้เพื่อให้ตนเองพ้นจากความผิด

ดังนั้นข้าราชการตำรวจที่ยึดหลักความถูกต้อง ความชอบธรรมในการทำงาน และรักในเกียรติของตน มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ หากแต่ต้องมีการปลูกฝังและเสริมสร้างให้เกิดขึ้น ทั้งด้วยตัวบุคคลเองและด้วยการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ช่วยหล่อหลอมกลมกล่อมเกลา โดยเริ่มตั้งแต่สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา ตลอดจนจากการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจพัฒนาตนเองให้มีศักดิ์ศรีแห่งตนขึ้น จะเห็นได้ว่า สิ่งต่าง ๆ ที่ข้าราชการตำรวจได้รับทั้งในอดีตและปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ด้านการดำเนินชีวิต ครอบครัว การเรียน หรือการทำงาน มีผลต่อความมีศักดิ์ศรีแห่งตนของข้าราชการตำรวจในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของประสบการณ์ที่ได้รับ กล่าวคือถ้าได้ประสบกับเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าตนมีประโยชน์ มีความสำคัญต่อบุคคลอื่นในสังคม บุคคลนั้นจะเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเอง. ข้ามถ้าบุคคลได้ประสบกับเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่มีประโยชน์ ไม่มีค่าสำคัญ บุคคลนั้นกลายเป็นคนที่ขาดความเชื่อมั่นและไม่ภาคภูมิใจ (กฤษฎา ไวยวุฒิ . 2541 : 15 – 16) จึงทำให้ข้าราชการตำรวจเหล่านั้นขาดศักดิ์ศรีแห่งตนในการปฏิบัติงาน

3. การศึกษาครั้งนี้พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อธิบายได้ว่า เนื่องจากระบบข้าราชการไทยมีขั้นตอนมากมาย ก่อให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องทำงานแข่งขันกับเวลา ปฏิบัติงานไม่มีวันหยุดและต้องพร้อมที่ปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง สร้างภาพลักษณ์ของตำรวจให้เป็นคนของประชาชน ต้องปรับปรุงการทำงานตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นตัวเจ้าหน้าที่เอง หรือสถานที่ให้บริการแก่ประชาชน ต้องสะดวกสบาย การให้บริการ ถูกต้อง รวดเร็ว เพื่อให้ประชาชนที่มาใช้บริการเกิดความพอใจ นอกจากนี้ยังต้องร่วมกิจกรรมของชุมชน จึงทำให้ข้าราชการตำรวจ มีภาระหน้าที่รับผิดชอบมากมาย แต่ผลตอบแทนที่ได้รับไม่ว่าเงินเดือนหรือสวัสดิการ ไม่เหมาะสมกับภาระงาน อาจเป็นสาเหตุ ที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ มีความพึงพอใจในงานแค่ระดับหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องสนใจและให้ความสำคัญแก่ข้าราชการตำรวจทุกฝ่าย ทุกระดับอย่างจริงจังและเสมอภาคควรเสนอต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงทราบถึงปัญหาใน

ส่วนนี้เพื่อจะได้รับการปรับปรุงหรือให้การช่วยเหลือแก่ข้าราชการตำรวจ ในด้านเงินเดือน และสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงาน จะทำให้ข้าราชการตำรวจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาหน่วยงานและพัฒนาประเทศ เพื่อจะได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี มีศีลธรรมและจริยธรรม และทำให้ ข้าราชการตำรวจทำงานอย่างมีความสุข (เกรียงไกร ชินโกสม. 2539 : 1) ซึ่งตรงกับแนวความคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก ที่เชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงาน จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ผลผลิตของงานสูงขึ้น (โชคชัย งามวงศ์. 2537 : 2)

4. จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความพึงพอใจในงานมาก มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่าข้าราชการตำรวจ ที่มีความพึงพอใจในงานน้อย อธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของงาน จะได้รับจากงานที่ปฏิบัติ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หน่วยงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (สุมิตร งามชัด. 2538 : 15) จากผลการวิจัยของ วรณวิไล จันทราภา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงาน จะมีผลสัมฤทธิ์ของงานสูง ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานหรือน้อย จะประพฤติปฏิบัติในทางตรงข้าม ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของงานต่ำ (โชคชัย งามวงศ์. 2537 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959) ได้เสนอว่า ความพึงพอใจในงานเกิดจากปัจจัยจูงใจ ซึ่งหมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ส่วนด้านปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง องค์ประกอบการปฏิบัติหน้าที่ ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคคลกรไม่ให้หย่อนประสิทธิภาพ ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงและฐานะสังคม เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามปัจจัยต่าง ๆ ที่เหมาะสมแล้ว จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง มีความตั้งใจ ใส่ใจ และเต็มใจอุทิศเวลา และ แรงกาย สติปัญญาในการทำงาน และประพฤติในทิศทางที่เหมาะสม อันจะเป็นผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (สุมิตร งามชัด. 2538 : 5) ซึ่งข้าราชการตำรวจก็เช่นกัน ถ้ามีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ จะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเกิดผลดีต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน และสังคม(พานทอง สุวรรณจุฑะ. 2537 : 5)

5. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ของข้าราชการตำรวจมีความแตกต่างกัน แต่ข้าราชการตำรวจมีพฤติกรรมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากข้าราชการตำรวจมีหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติเหมือนกันคือ การให้บริการแก่ประชาชน รักษาความสงบเรียบร้อยในสังคมปัจจุบัน ดังนั้น

เหตุผลที่ทำให้ พฤติกรรมจริยธรรมไม่แตกต่างกันน่าจะมาจาก

5.1 ข้าราชการตำรวจต้องมีระบบการทำงานเป็นทีม แต่โดยระบบงานของตำรวจ จะแบ่งเป็นผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชา จะเป็นผู้นำคำสั่งต่าง ๆ มาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม แต่ในการทำงานร่วมกันนั้น ทุกคนต้องเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกันและระลึกเสมอว่า ทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน การทำงานร่วมกันผู้บังคับบัญชาต้องเคารพและให้เกียรติแก่ผู้บังคับบัญชา ส่วนผู้บังคับบัญชา ต้องรับฟังข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำจากผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วนำไปพิจารณาโดยตรง หรือหาข้อตกลงร่วมกันในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในทางที่ดี ทุก ๆ ฝ่าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้ง ประชาชน ฟังพอใจในผลที่เกิดขึ้นตามมา และทำให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีจริยธรรมและคุณธรรมในการประกอบอาชีพ ด้วยการทำงานเป็นทีม พฤติกรรมต่าง ๆ ถูกหลอมรวมกัน ดังนั้นจึงทำให้ปัจจัยทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

5.2 ข้าราชการตำรวจต้องมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการตำรวจ ในองค์กรหรือหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชา จะต้องประพฤติจริยธรรมและปฏิบัติตน ในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้พบเห็นแบบอย่างหรือตัวแบบที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา ก็จะยึดเป็นแบบอย่างและแนวทางในการทำงานให้กับตนเอง และแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมอย่างเหมาะสม ในการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้ประชาชนพึงพอใจ และชื่นชมในอาชีพตำรวจ (วิจิตร ชาติกิจเจริญ, 2543 : 80) และด้วยการเลียนแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะพฤติกรรมจริยธรรม ดังนั้นจึงน่าจะทำให้ ปัจจัยทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ พฤติกรรมจริยธรรมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้เป็นประโยชน์ทางการปฏิบัติและการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะทางการปฏิบัติ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจภูธร มีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง ยกเว้น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจในงานน้อย ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรรับทราบปัญหาและพิจารณาว่า รายได้และสวัสดิการของหน่วยงานมีเพียงพอแก่ความต้องการหรือไม่ ขาดแคลน

ในส่วนใด ทำการแก้ไขระยะสั้น โดยในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาควรปลูกฝังและเปลี่ยนค่านิยมของการพุ่งเพื่อต่อวัตถุประสงค์และเป็นแบบอย่างในการสร้างค่านิยมของการประหยัด โดย ลด ละ เลิก อบรมมุขต่าง ๆ หรือส่งเสริมสนับสนุนให้ครอบครัว ผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบอาชีพหารายได้เสริมตามแนวทางที่เหมาะสม ส่วนการแก้ไขระยะยาว ผู้บังคับบัญชาเสนอปัญหาต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูง พิจารณาเพิ่มงบประมาณ ด้านสวัสดิการเบียดเบียน เงินเดือน ให้พอเพียงกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่วนด้านสวัสดิการ ควรปรับปรุงด้านบ้านพักอาศัยให้มีจำนวนเพียงพอและดูแลในระเบียบการเข้าพักอาศัย สภาพความเป็นอยู่ ในด้านเงินฉุกเฉินเมื่อเกิดเหตุจำเป็นเร่งด่วน ควรจัดตั้งกองทุนเงินช่วยเหลือภายในหน่วยงาน โดยเฉลี่ยจากรายได้ของตำรวจในหน่วยงานและวางระเบียบการเบิกจ่ายอย่างเหมาะสม ในกรณีการขอเบิกจ่ายเงินต่าง ๆ เช่นค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ควรมีกองทุนส่วนกลางสำหรับเบิกจ่ายเงิน

2. ปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้นยศ ตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของอาชีพตำรวจ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน โดยผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลแก่ข้าราชการตำรวจที่ประพฤติปฏิบัติตนที่ดี เหมาะสม เพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่ข้าราชการตำรวจอื่น ๆ ต่อไป

3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จัดฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ ทุกระดับชั้นยศและทุกคน ในเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และศักดิ์ศรีในอาชีพตำรวจ ทุก 6 เดือน หรือ 1 ปี เพื่อให้ข้าราชการตำรวจตระหนักและเห็นความสำคัญของอาชีพตำรวจ รักในอาชีพตำรวจ และตั้งใจทำงานเพื่อส่วนรวม เพื่อประชาชน

ข้อเสนอแนะทางการวิจัย

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรม ความพึงพอใจในงานและศักดิ์ศรีแห่งตน เช่น บุคลิกภาพ เจตคติต่ออาชีพตำรวจ และภูมิหลัง เป็นต้น

2. ควรทำการศึกษาในเรื่องนี้ซ้ำ กับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส

3. ควรทำการศึกษาโดยใช้ตัวแปรพฤติกรรมจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และศักดิ์ศรีแห่งตน กับอาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์ พยาบาล ทนายความ เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ก่อ สวัสดิพานิชย์. (2522). "จริยธรรมในสังคมไทย", วารสารคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ.
เกตุณี หงส์นันท์. (2518). การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย. วิทยานิพนธ์ (รัฐศาสตร์).
กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- เกษิณี ผลประพฤติ. (2524). การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษาครูในกลุ่ม
วิทยาลัยครูภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ศ.ม. (ศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- เกรียงไกร ชินโกสุม. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ :
ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น. พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต
(จัดการพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- กรมตำรวจ , กระทรวงมหาดไทย. (2525). แผนกรมตำรวจ 2525. กรุงเทพฯ : กรมตำรวจ.
ถ่ายเอกสาร
- กฤษฎา ไวยวุฒิ. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติเกียรติภูมิแห่งตนของข้าราชการตำรวจ :
ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสำนักงานตำรวจสันติบาล.
วิทยานิพนธ์ ศป.ม (วิชาพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ถนิต ดวงหัสดี. (2537). สุขภาพจิตกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ในเขตเมืองและเขตชนบทของจังหวัดขอนแก่น. ปริญญาโท ศ.ม (ศึกษาศาสตร์).
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร
- คำสั่งกรมตำรวจ ที่ 1388/2525 ลงวันที่ 24 กันยายน 2525. เรื่องการกำหนดโครงสร้าง
จริยธรรมตำรวจและวิธีการเสริมสร้างจริยธรรมตำรวจ. ถ่ายเอกสาร
- จินตนา บิลมาศ และ คณะ. (2529). คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สำนัก
ข้าราชการพลเรือน. ถ่ายเอกสาร
- จอมพล พิเศษกุล. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้าง
กองพลตำรวจ. ปริญญาโท ศ.ม (สังคมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร
- ชลาลินธุ์ จันทรจนา. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของตำรวจ
สายตรวจชั้นประทวน – พลตำรวจ ประจำสถานีตำรวจ ในกองบัญชาการตำรวจ
นครบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจนครบาลธนบุรี. วิทยานิพนธ์
ศป.ม (วิชาพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ชัยวัฒน์ อัดพัฒนา. (2520). *จริยศาสตร์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชำเลื่อง วุฒิจันทร์. (2524). *หลักการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- โชคชัย งามวงศ์. (2537). *ค่านิยมในวิถีปฏิบัติและความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (ศึกษาศาสตร์). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร
- โชคดี จันทวงศ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และจริยธรรมในการทำงาน : กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ ศป.ม (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ณรงค์ ทรัพย์เย็น. (2537). *ความคาดหวังของนักเรียนนายร้อยตำรวจต่อบทบาทของนายตำรวจปกครองในการส่งเสริมจริยธรรม*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (อาชีวศึกษาและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร
- ณัฐวรรณ เทพพิทักษ์. (2544). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม พฤติกรรมจริยธรรม และความเครียดในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์ ศป.ม (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). *พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2 จิตวิทยาจริยธรรม และจิตวิทยาภาษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. และ เพ็ญแข ประจวบจันท์. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย*. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดวงเดือน ศาสตรภัทร. (2535). *การเปรียบเทียบทฤษฎีพัฒนาการเด็ก*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ธวัชชัย สัตยพัฒนา. (2545). *จิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมไม่สัมฤทธิ์ของนักเรียนนายร้อยตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร
- นวลละออ สุภาผล. (2527). *ทฤษฎีบุคลิกภาพ*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- แน่นน้อย พงษ์สามารถ. (2519). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บรรเทา กิตติศักดิ์. (2528). *จริยธรรมทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ประชิด ศราธิพันธ์. (2523). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลังกับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าผู้ป่วย ในโรงพยาบาล ของ รัฐในกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของตนเอง. วิทยานิพนธ์ สค.ม (สังคมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- ประเสริฐ เมฆมณี. (2519). ตำรวจและกระบวนการยุติธรรม. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์จำกัด.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2523). อุดมคติและจริยธรรมตำรวจ : หลักการและประสบการณ์. เอกสารการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ อันดับปีที่ 66. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พานทอง สุวรรณจุฑะ. (2537). ความเชื่ออำนาจในตนกับความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้น สัญญาบัตรกับตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (ศึกษาศาสตร์). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร
- พินิจ รัตนกุล. (2522). ปัญหาจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน : ทศนะของนักปรัชญา ในรายงาน การสัมมนาในสังคมไทยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ และ คณะ. (2527). รายงานการวิจัยจริยธรรมของชาวกรุงเทพมหานครปัจจุบัน. สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่าย เอกสาร
- (2545). พจนานุกรมนักเรียน (ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : องค์การ คุรุสภา.
- มานพ เสากั่น. (2535). ลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบในกรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศป.ม (วิชาพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- บงยุทธ ขอนดอก. (2537). ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจภูธร ชั้นประทวนใน จังหวัดชลบุรี. พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2530). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- รจิตร์ นิคมรัฐ. (2530). การศึกษาคุณลักษณะทางจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สวรรค์ประชารักษ์. รายงานการวิจัย. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์. ถ่ายเอกสาร

- รุ่งอรุณ ป้องกัน. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตน การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมและการได้รับการอบรมเลี้ยงดูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (ศึกษาศาสตร์). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร
- ลลอ หุตางกูร. (2522). ความสัมพันธ์ของนักกฎหมายกับจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล : รายงานการสัมมนาการพัฒนาการเรียนการสอนในหลักสูตรพยาบาล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร
- วิจิตร ชาติกิจเจริญ. (2543). การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ อศ.ม (จริยศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร
- วิทย์ วิศทเวทย์. (2526). จริยศาสตร์เบื้องต้น : มนุษย์กับปัญหาจริยธรรม.
- วิสุทธิ์ กิติวัฒน์. (2528). สามมิติของตำรวจไทยในทศวรรษใหม่. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2540). จิตวิทยาพัฒนาการ ชีวิตช่วงวัยเล่ม 1-2 . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภชัย ตระการรังสี. (2541). ความพึงพอใจในงานปฏิบัติงานและการเห็นคุณค่าในตนเองของตำรวจสายตรวจรถจักรยานยนต์ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ศป.ม (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- สดิท ภัศระ. (2535). ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- สยมพร คล้ายประเสริฐ. (2541). วิเคราะห์คุณธรรม 4 ประการ ในนิทานพื้นบ้าน เขตการศึกษา 7 ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (สาขาวิชาภาษาไทย). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- สาโรช บัวศรี. (2522). จริยธรรมในสังคมไทย : รายงานการสัมมนาจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สาริต วิกสันเทียะ. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนการสอนกับพฤติกรรมจริยธรรมของนักเรียนนายร้อยตำรวจ. วิทยานิพนธ์ สศ.ม (สังคมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร

- สาวิตรี ทยานศิลป์. (2541). *อิทธิพลของครอบครัวต่อความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่น*.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (สาขาวิจัยประชากรและสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร
- สุกฤษณ์ ข้อมร่วมคิด. (2537). *การศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมกับการอบรมเลี้ยงดูของนักเรียน
นายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 กองบัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน
จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม . ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร
- สุมิตร งามชัด. (2538). *การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและความพึงพอใจในงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดมหาสารคาม*.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (ศึกษาศาสตร์). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร
- สุวลักษณ์ ตั้งประดิษฐ์ และ คณะ. (2536). *การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษา
พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล. รายงานการวิจัย
โครงการวิจัยร่วมระหว่างวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดและสถาบันพัฒนากำลังคนด้าน
สาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข*. ถ่ายเอกสาร
- โสภณ อรุณแสง. (2537). *ความพึงพอใจในการเป็นข้าราชการสายวิชาชีพที่ขาดแคลน กรม
อนามัย กระทรวงสาธารณสุข. พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (วิเคราะห์และการ
วางแผนทางสังคม)*. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- สมบูรณ์ ฮาบบางยาง. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางครอบครัวกับการรับรู้
พฤติกรรมจริยธรรมตำรวจ ของนักเรียนพลตำรวจโรงเรียนภูธร 7*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม
(สังคมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร
- อัทรอนงค์ ปราโมทย์. (2525). *การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพ
มหานคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- อรรถชัย เกิดมงคล. (2536). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมจริยธรรมของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ผู้ที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นสัญญาบัตรสายป้องกัน
และปราบปราม*. วิทยานิพนธ์ ศป.ม (วิชาพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร
- อารี เพชรสุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อังคณา เทศพิศ. (2543). *การศึกษาความภาคภูมิใจในอาชีพครูแนะแนว สังกัดกรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโท ศศ.ม (จิตวิทยาแนะแนว).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
ถ่ายเอกสาร

- Aplewhite , P.B. (1965). *Organization Behavior*. New Year : Prentice – Hall Inc.
- Bandura , A. (1971). *Moral Education*. London : Routlege and Kegan Pual.
- Brown , R. (1965). *Social Psychology*. New York : Free Press.
- Carter V. Good. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw – Hill.
- Cooper , Alfred M. (1985). *How to Supervise People*. New York : McGraw – Hill .
- Fredick Herzberg. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and son.
- Gilmer , V.H.. (1971). *Industrial Psychology*. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Guilford , Joan and Gray , David E. (1970). *Motivation and Modern Management* Addision – Wesley – Publishers.
- Kohlberg L. (1975). *Development of Moral Character and Moral Ideology*. In Development Research. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper Brother.
- Rest, JR. (1976). *Moral Judgment Relate to Sample Characteristic*. Unpublished Manuscript.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามเรื่องปัจจัยทางชีวสังคม ความพึงพอใจในงานและศักดิ์ศรีแห่งตน ที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรม ของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม มีทั้งหมด 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามศักดิ์ศรีแห่งตน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรม

แบบสอบถามฉบับนี้มี จุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่อง ปัจจัยทางชีวสังคม ความพึงพอใจในงาน และศักดิ์ศรีแห่งตน ที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรม ของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม เพื่อประกอบการทำปริญญาโทที่ท่านนั้น และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นส่วนรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อกรตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตอบตามความเป็นจริงของท่าน

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือในตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาววัชรินทร์ น้อยพิทักษ์

นิสิตปริญญาโท เอกจิตวิทยาพัฒนาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามเลขที่.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ปัจจุบันท่านอายุ

..... น้อยกว่า 35 ปี

..... 36 – 50 ปี

..... มากกว่า 50 ปี

2. ท่านสำเร็จการศึกษาระดับ

..... ต่ำกว่าปริญญาตรี

..... ปริญญาตรี

..... สูงกว่าปริญญาตรี

3. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงาน

..... ต่ำกว่า 5 ปี

..... 5 – 10 ปี

..... มากกว่า 10 ปี

4. ปัจจุบันท่านมีระดับชั้นยศ

..... ชั้นประทวน

..... ชั้นสัญญาบัตร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบถึงความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ เกี่ยวกับงานที่ท่านกำลังปฏิบัติในปัจจุบัน ซึ่งในแต่ละข้อคำถามจะมีระดับความพึงพอใจให้เลือกตอบ 4 ระดับคือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจน้อย และพึงพอใจน้อยที่สุด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อคำถาม กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด
	ความสำเร็จในงาน				
1.	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ				
2.	หน่วยงานอื่นแสดงความชื่นชมท่านเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ				
3.	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเกิดจากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
	การยอมรับนับถือ				
4.	ท่านได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา				
5.	เพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาจากท่านเมื่อเกิดปัญหาจากการทำงาน				
6.	ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานสำคัญ				
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
7.	งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ				
8.	งานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ประกอบการทำงาน				
9.	งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ				
	ความก้าวหน้าในงาน				
10.	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม				
11.	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานให้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน				
12.	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติให้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน				

ข้อ	ข้อความ	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด
	<u>เงินเดือนและสวัสดิการ</u>				
13.	ท่านได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากการทำงานดีกว่าหน่วยงานอื่น				
14.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ				
15.	หน่วยงานของท่านมีเงินเดือนและสวัสดิการเหมาะสมกับยศ ตำแหน่งและหน้าที่				
	<u>สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</u>				
16.	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ เมื่อท่านเกิดปัญหาจากการทำงาน				
17.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่านในเรื่องการทำงาน				
18.	ในหน่วยงานที่ท่านทำงานมีความสนิทสนม ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา				
	<u>สถานะของอาชีพ</u>				
19.	บุคคลภายนอกให้การยกย่อง ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันของท่าน				
20.	อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากประชาชน				
21.	อาชีพตำรวจ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสายตาของประชาชน				
	<u>นโยบายและการบริหารงาน</u>				
22.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารงานในหน่วยงาน				
23.	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน มีการกระจายและมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเสมอภาค				
24.	ข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน ปฏิบัติงานตามนโยบายและกฎระเบียบของหน่วยงาน				
	<u>สภาพการทำงาน</u>				
25.	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน มีการจัดระบบระเบียบของสถานที่ทำงาน				
26.	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน เป็นสถานที่ ที่กว้างขวาง และสะดวกต่อการทำงาน				
27.	สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน เช่น อากาศ เสียง แสง มีความเหมาะสมและสะดวกต่อการปฏิบัติงานของท่าน				

ข้อ	ข้อความ	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด
	ความมั่นคงในงาน				
28.	ผู้บังคับบัญชา ให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบท่าน เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน				
29.	ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา				
30.	ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดสรรงานให้บุคลากรตามความสามารถ				
	วิธีการปกครองบังคับบัญชา				
31.	ผู้บังคับบัญชา พยายามเข้าใจปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา				
32.	ผู้บังคับบัญชา บริหารและปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม				
33.	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ				

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคักคีศรีแห่งตน

คำชี้แจง แบบสอบถาม มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคักคีศรีแห่งตนของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับ
ปฏิบัติงาน โดยให้ท่านอ่านสถานการณ์สมมติ ซึ่งในแต่ละข้อคำถามจะมีระดับความเห็นให้
เลือกตอบ 4 ระดับคือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย □
ลงในข้อที่ท่านเลือกเพียงคำตอบเดียว กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์				
1.	ร.ต.ต. สมพงษ์ ตั้งค่านตรวจรถยนต์ พบคนร้ายชุกชอนยาบ้า และคนร้ายต่อรองหากปล่อยตัวจะให้เงิน 50,000 บาท ร.ต.ต. สมพงษ์รับเงินจำนวนดังกล่าว แล้วปล่อยตัวไป แล้วแบ่งเงินจำนวนหนึ่งให้ผู้ร่วมตรวจ และนำเงินที่เหลือไปจ่ายค่าเล่าเรียนบุตรและค่าเช่าบ้าน ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				
2.	ร.ต.อ. วันชัย ทำงานด้านการพัฒนาอาชีพ ในโครงการชุมชนสัมพันธ์ ได้นำผลผลิตทางการเกษตรไปจำหน่ายและนำเงินมาให้ชาวบ้าน แต่ครั้งสุดท้ายไม่ได้นำเงินมาให้ชาวบ้าน เพราะ ร.ต.อ. วันชัยนำเงินไปชำระหนี้ของตนเองก่อน ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				
3.	ด.ต. สมชาย ต้องการซื้อบ้านให้มารดา ซึ่งบ้านเดิมที่อาศัยเป็นบ้านเช่าที่เก่าทรุดโทรม และกำลังจะพัง ด.ต. สมชาย จึงต้องหาเงินในทางมิชอบเพื่อนำไปผ่อนบ้าน ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				
4.	จ.ส.ต. เอกชัย พบกระเป๋าเงินที่ลูกค้าลืมไว้ในร้านอาหาร มีเงินสดจำนวน 15,000 บาท จึงจะนำไปให้ทางร้านประกาศหาเจ้าของ ในระหว่างนั้น จ.ส.ต. เอกชัย คิดได้ว่าตนมีความจำเป็นต้องใช้เงิน จึงนำเงินไปใช้ก่อน ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				
5.	ร.ต.อ. สุเทพ ตรวจค้นพบยาบ้าในตัวชายผู้หนึ่งที่ไปเที่ยวผับ ชายผู้นั้นเสนอให้เงินหากช่วยเหลือให้พ้นความผิด ร.ต.อ. สุเทพ ตกลงตามข้อเสนอ เพราะต้องการเงินไปผ่อนบ้านและน้องชาย ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ให้บริการด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม</u>				
6.	จ.ส.ต. บุญมี ออกตรวจพื้นที่ พบรถยนต์ยางแตก เห็นหญิงเจ้าของรถกำลังเปลี่ยนยางตามลำพัง ซึ่งบริเวณนั้นทั้งมืดและเปลี่ยว ในขณะที่นั้นแฟนสาว โทรศัพท์บอกว่ารถเสียอยู่บริเวณใกล้ ๆ จ.ส.ต. บุญมีจึงรีบไปช่วยเหลือแฟนสาว ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				
7.	พ.ต.ท. ซาดิชาย เป็นผู้รวบรวมคะแนนสอบคัดเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนพลตำรวจ บิดาผู้สมัครสอบผู้หนึ่งมาติดต่อให้ช่วยเหลือบุตรชายให้สอบได้ และจ่ายเงินค่าตอบแทนให้ 30,000 บาท พ.ต.ท. ซาดิชาย ตัดสินใจช่วยเหลือ เนื่องจากต้องการนำเงินไปให้บิดา มารดาได้กิน ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				
8.	ร.ต.ท. เอกพล ได้รับมอบหมาย ทำการจับกุมพวกค้ายาเสพติด และมีผู้มีอิทธิพลหนุนหลังอยู่ แต่ ร.ต.ท. เอกพลทำงานไม่ได้เต็มที่ เนื่องจากผู้มีอิทธิพลเคยให้ความช่วยเหลือตนและครอบครัว ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				
9.	ร.ต.อ. รังสรรค์ ได้รับแจ้งเหตุว่าเกิดอุบัติเหตุรถยนต์เฉี่ยวชนกัน จากการสอบสวนไม่ทราบแน่ชัดว่าฝ่ายใดผิด จึงให้คู่กรณีตกลงกันเอง ในขณะที่นั้นเพื่อนที่สนิทและเคยให้ความช่วยเหลือตนและครอบครัว โทรศัพท์ฝากให้ช่วยเหลือเพื่อนของตนหนึ่งในคู่กรณี ร.ต.อ. รังสรรค์จึงรับปากให้ความช่วยเหลือ ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				
10.	จ.ส.ต. สมศักดิ์ ได้รับร้องเรียนว่าตลาดสดแห่งหนึ่ง แม่ค้าหาบเร่ แผงลอยตั้งวางขายสิ่งของเกะกะ กีดขวาง ทำให้ผู้สัญจรไปมาต้องเดินบนถนน เป็นเหตุให้จราจรติดขัด แต่ จ.ส.ต. สมศักดิ์ มิได้ทำการแก้ไขเนื่องจากมารดาของภรรยาขายของอยู่ตลาดสดแห่งนั้นเช่นกัน ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	มีความกล้าหาญ อดทน เสียสละ ขยันหมั่นเพียร				
11.	ร.ต.ต. ศักดิ์สิทธิ์ เสร็จสิ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ จึงแต่งกายนอกเครื่องแบบรีบไปโรงพยาบาล ระหว่างเดินทาง ประสบเหตุหญิงถูกกระชากสร้อย แต่ ร.ต.ต. ศักดิ์สิทธิ์ มิได้ทำการช่วยเหลือ เนื่องจากต้องรีบไปเยี่ยมบิดา ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				
12.	ค.ต. ธงชัย ต้องดูแลบิดาที่ป่วย จึงทำให้ขาดการอบรมจริยธรรม ข้าราชการตำรวจ จึงทำให้ไม่ผ่านการประเมินผลการอบรม มีเพื่อนตำรวจที่เข้าอบรมแนะนำว่ามีผู้สามารถช่วยเหลือให้ผ่านกาอบรมได้ โดยต้องเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 10,000 บาท ค.ต. ธงชัยจึงยอมเสียเงินเพื่อให้ผ่านการประเมิน ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				
13.	จ.ส.ต. ประเสริฐ ปฏิบัติหน้าที่เป็นตำรวจจราจร ในช่วงเวลา 18.00 – 24.00 น. พยายามระบายนรถเพื่อแก้ไขปัญหาจราจร แต่ไม่สามารถแก้ไขได้ จนเวลา 20.00 น. จ.ส.ต. ประเสริฐ จึงรีบกลับบ้าน เนื่องจากบุตรชายอายุ 10 ขวบอยู่บ้านตามลำพัง ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				
14.	พ.ต.ต. เจษฎา ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสถานีตำรวจในเขตทุรกันดาร และ 1 เดือนก่อนเดินทางไปรับตำแหน่ง มารดาป่วยกะทันหัน พ.ต.ต. เจษฎา จึงวิ่งเต้นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ตำรวจท่านอื่นไปดำรงตำแหน่งแทนตน ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				
15.	ร.ต.ท. ศรธรรม มาทำงานตรงต่อเวลาทุกครั้ง ไม่เคยขาดหรือลา แต่มาในช่วงหลัง ร.ต.ท. ศรธรรม มาเซ็นชื่อปฏิบัติงานแต่ไม่ค่อยอยู่ทำงานและจะกลับก่อนเวลาเสมอ เนื่องจากต้องดูแลบิดาที่ป่วย ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด				

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรม

คำชี้แจง แบบสอบถามมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ
เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้ท่านอ่านสถานการณ์สมมติ ถ้าเป็นท่านจะปฏิบัติตั้งสถานการณ์ดังกล่าวมาน้อยเพียงใด ซึ่งในแต่ละข้อคำถามจะมีระดับความเห็นให้เลือกตอบ 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ลงในข้อที่ท่านเลือกเพียงคำตอบเดียว กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	รักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเอง ประพฤติสิ่งที่ดี				
1.	จ.ส.ต. ถาวร ให้ความช่วยเหลือและให้บริการต่อประชาชนทุกคนที่มาติดต่อตามลำดับก่อนหลัง				
2.	กรณีเพื่อนบ้านหรือบุคคลอื่นมีกรณีพิพาทกัน ร.ต.อ. เอกภพ จะให้ความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย				
3.	เพื่อนร่วมงานบางท่านปฏิบัติหน้าที่ ที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ประชาชนผู้เดือดร้อน ด.ต. อนันต์ มักจะคัดค้านการกระทำนั้น				
4.	ด.ต. พิเชษฐ์ มีความละเอียดใจ เมื่อตนเองทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน				
	รู้จักข่มใจตนเอง				
5.	ร.ต.ต. ชุมพล สอบปากคำผู้ต้องสงสัยหรือผู้ต้องหาที่ไม่ยอมรับสารภาพ โดยใช้หลักกฎหมายมากกว่า ใช้อารมณ์โกรธ				
6.	ในบางครั้ง ร.ต.ท. ชาญชัย ปฏิบัติผิดระเบียบวินัยของข้าราชการตำรวจ เมื่อมีโอกาสหรือขาดผู้รู้เห็น				
7.	ด.ต. สุชาติ ปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ ภายใต้กฎระเบียบและวินัยของข้าราชการตำรวจอย่างเคร่งครัด จนได้รับยกย่องเป็นบุคคลตัวอย่าง				
8.	พ.ต.ต. ชัชวาล มักจะแสดงอารมณ์โกรธ หรือ ไม่พอใจ เมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาดหรือไม่สำเร็จตามความมุ่งหมาย				
	อดทน อดกลั้น อดออม				
9.	จ.ส.ต. ประเทือง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และตั้งใจ แม้ว่าจะงานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะเสี่ยงต่ออันตรายหรือมีอุปสรรคขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่				
10.	ร.ต.ต. เฉลิมพล มักจะแสดงอารมณ์โกรธ ขณะสอบปากคำเมื่อผู้ต้องหาหรือผู้ต้องสงสัยไม่ให้ความร่วมมือในการสอบปากคำ				

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
11.	ร.ต.ท. สมชาติ ใช้เงินที่หามาได้อย่างฟุ่มเฟือย โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับ				
12.	จ.ต.ต. ชาลิต มุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่ แม้ว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ				
	<u>ละวางความชั่ว ความทุจริต สละประโยชน์ส่วนตน</u>				
13.	พ.ต.ต. ทวีป เคยรับสินน้ำใจเล็ก ๆ น้อย ๆ จากผู้มาติดต่อราชการ				
14.	พ.ต.ต. พุฒิพงศ์ มักออกตรวจเยี่ยมสอบถามทุกข์ – สุข และความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ แม้ว่าจะนอกเวลาราชการ				
15.	ในบางครั้ง ร.ต.อ. วรวิทย์ ละเว้นการจับกุมดำเนินคดี เมื่อได้รับประโยชน์ตอบแทนจากผู้กระทำความผิดหรือญาติผู้กระทำความผิด				
16.	เวลาว่างหรือวันหยุดของ พ.ต.ท. ประทีน ควรเป็นเวลาส่วนตัว เพราะหากมีอะไรเกิดขึ้น พ.ต.ท. ประทีนจะถือว่าไม่ใช่หน้าที่ความรับผิดชอบของตน				

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาววัชรินทร์ น้อยพิทักษ์
เกิดวันที่	26 มีนาคม พุทธศักราช 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดนครปฐม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	53/2 หมู่ 1 ตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73110
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	พยาบาลวิชาชีพ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและ วชิรพยาบาล 681 ถนนสามเสน แขวงวชิระ เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2530	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านฉาง
พ.ศ. 2536	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนาคประสิทธิ์
พ.ศ. 2540	พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2547	กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

174.93632

33862

2

ปัจจัยทางชีวสังคม ความพึงพอใจในงาน และ คักดิ์ศรีแห่งตน ที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรม
ของข้าราชการตำรวจ จังหวัดนครปฐม

บทคัดย่อ

ของ

วัชรินทร์ น้อยพิทักษ์

21 ก.ย. 2547

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
พฤษภาคม 2547

วชิรินทร์ น้อยพิทักษ์ . (2547) . ปัจจัยทางชีวสังคม ความพึงพอใจในงาน และ คักดิ์ศรีแห่งตน ที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ จังหวัดนครปฐม. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน ศาสตราภัทร,
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา .

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับจริยธรรม ความพึงพอใจในงานและ คักดิ์ศรีแห่งตนกับพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคักดิ์ศรีแห่งตนกับพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ 4) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ จำแนกตาม ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความพึงพอใจในงาน และคักดิ์ศรีแห่งตน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ใน สถานีตำรวจอำเภอ ในจังหวัดนครปฐม โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นที่ใช้สัดส่วนไม่เท่ากัน จำนวน 290 คน แบ่งเป็น ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 52 คน และ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 238 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามชีวสังคม แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามคักดิ์ศรีแห่งตน และแบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี เชฟเฟ้ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ข้าราชการตำรวจมีพฤติกรรมจริยธรรมระดับปานกลาง มีคักดิ์ศรีแห่งตนระดับสูง และมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคักดิ์ศรีแห่งตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และ ชั้นประทวน มีพฤติกรรมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจที่มี อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน และ ผลการศึกษาวิจัยยังพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความพึงพอใจในงานมาก มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีความพึงพอใจในงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้าราชการตำรวจที่มีคักดิ์ศรีแห่งตนสูงมีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีคักดิ์ศรีแห่งตนต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

BIOSOCIAL FACTORS , JOB SATISFACTION AND SELF - DIGNITY ON
MORAL BEHAVIOR OF NAKHONPATOM POLICE OFFICERS

AN ABSTRACT
BY
WATCHARIN NOIPITAK

Presented in partial fulfillments of the requirements
For the Master Education degree in Developmental Psychology at
Srinakarinwirot University
May 2004

Watcharin Noipitak . (2004) . *Biosocial Factors , Job Satisfaction and Self - Dignity on Moral Behavior of Nakhonpatom Police Officers* . Master thesis . M.Ed. (Developmental Psychology) . Bangkok : Graduate School , Srinakharinwirot University . Advisor Committee : Assoc. Prof. Dr. Duangduen Satrapat , Assist . Prof . Wattana Srisatvacha .

The objectives of this research were 1) to find the level of moral behavior, job satisfaction and self - dignity of Nakhonpatom police officers, 2) to study the relationship between job satisfaction and moral behavior of provincial police officers. 3) to study the relationship between self - dignity and moral behavior of provincial police officers , and 4) to compare moral behavior of provincial police officers on the basis age, education level, working experience, rank, job satisfaction and self – dignity.

A sample for this study consisted of 290 provincial police officers (52 commissioned and 238 noncommissioned) serving at the district police stations in Nakhornpatom. The tools for collecting data were (1) a biosocial questionnaire, (2) a job satisfaction questionnaire, (3) a self – dignity questionnaire , and (4) a moral behavior questionnaire . The statistical methods for analyzing the data were t – test , F – test , sheffe method and Pearson ' s product – moment correlation coefficient .

The main finding indicated that moral behavior of provincial police officers was at moderate level , self – dignity of provincial police officers was at a high level while their job satisfaction was at a moderate level ; a significant positive relationship was found between their job satisfaction and moral behavior at the .01 ; a significant positive relationship was also found between their self – dignity and moral behavior at the .01 level ; no moral behavior difference was found between the commissioned police officers and the noncommissioned police officers, and no significant difference in moral behavior of provincial police officers was found in term of their different levels of education and years of working experience. The result also indicate that provincial police officers with a high level of job satisfaction had a higher level of moral behavior than the ones with a low level of job satisfaction at the .01 level of significance . Finally, it was found that provincial police officers with a high level of self – dignity were found to have a higher level of moral behavior than the ones with a low level of self – dignity.