

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 8 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยควบคุมภายในตนเอง ประกอบด้วย การรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเองและความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน

ส่วนที่ 3 ค่าสถิติพื้นฐานของการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมด้านทรัพยากร การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสารและการสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน

ส่วนที่ 4 ค่าสถิติพื้นฐานของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ ต่างกัน โดยการทดสอบค่าที่ ( $t$  test) สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษา อายุ อายุงานและกลุ่มงานแตกต่างกันทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé

ส่วนที่ 6 การหาความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กับตัวแปรด้านปัจจัยควบคุมภายในตนเอง โดยรวมและรายด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation)

ส่วนที่ 7 การหาความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กับตัวแปรด้านการสนับสนุนทางสังคม

โดยรวมและรายด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation)

ส่วนที่ 8 การหาตัวแปรทำนายและเปอร์เซ็นต์ทำนายพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานโดยมีปัจจัยควบคุมภายในตนเองโดยรวมและรายด้านกับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้านเป็นตัวแปรทำนาย โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิค Forward

เพื่อความสะดวกและความกะทัดรัดในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้สัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
$SD$	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$p$	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญที่กำหนด
$n$	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$df$	หมายถึง	องศาอิสระ (degree of freedom)
$t$	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน $t$ test
$F$	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน One-way ANOVA
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญของการทดสอบ
$R$	หมายถึง	ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทั้งหมด
$R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
SC	หมายถึง	การรู้จักควบคุมตนเอง
SE	หมายถึง	การยอมรับนับถือตนเอง
LC	หมายถึง	ความเชื่ออำนาจควบคุมในตน-นอกตน
SS	หมายถึง	การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม
SS1	หมายถึง	การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์
SS2	หมายถึง	การสนับสนุนทางสังคมด้านทรัพยากร
SS3	หมายถึง	การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร
SS4	หมายถึง	การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน
CE	หมายถึง	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานโดยรวม

- |     |         |  |
|-----|---------|--|
| CE1 | หมายถึง | การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการรักษา<br>ภาพลักษณ์ที่ดีงามของสถาบัน  |
| CE2 | หมายถึง | การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการ<br>ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมจริยธรรมอันดีงาม                                   |
| CE3 | หมายถึง | การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการ<br>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต                                    |
| CE4 | หมายถึง | การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการ<br>ปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมายด้วยความเสมอภาค<br>เที่ยงธรรมและให้เกียรติ |
| CE5 | หมายถึง | การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการ<br>ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งแตกแยกเสียหาย แก่สถาบันและ<br>ขบวนการพัฒนา       |
| CE6 | หมายถึง | การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านความ<br>รับผิดชอบและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน                                    |

### ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา  
อายุ อายุงาน กลุ่มงาน ซึ่งแสดงผลในตาราง 2 ดังต่อไปนี้

## ตาราง 2

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลลักษณะทั่วไป

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	97	56.7
หญิง	74	43.3
รวม	171	100.0
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.3
ปริญญาตรี	115	67.3
สูงกว่าปริญญาตรี	52	30.4
รวม	171	100.0
3. อายุ		
20-30 ปี	36	21.1
31-40 ปี	94	55.0
41-50 ปี	30	17.5
51-60 ปี	11	6.4
รวม	171	100.0
4. อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	6	3.5
1-3 ปี	45	26.3
4-6 ปี	43	25.1
7-9 ปี	51	29.8
10 ปีขึ้นไป	26	15.2
รวม	171	100.0
5. กลุ่มงาน		
พื้นที่	41	24.0
สนับสนุนพื้นที่	58	33.9
บริหาร	72	42.1
รวม	171	100.0

จากตาราง 2 พบว่า ลักษณะสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 171 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าชาย ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อาศัยส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 7-9 ปี ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานบริหาร

## ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยควบคุมภายในตนเอง

การวิเคราะห์ปัจจัยควบคุมภายในตนเองโดยรวมและรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

### ตาราง 3

#### ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยควบคุมภายในตนเอง

ตัวแปร	จำนวน ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย (เมื่อเทียบกับ คะแนนเกณฑ์)
การรู้จักควบคุมตนเอง	12	4.22	0.41	สูง
การยอมรับนับถือตนเอง	16	4.14	0.45	สูง
ความเชื่ออำนาจในตน	9	4.39	0.36	สูง
ปัจจัยควบคุมภายในตนเอง โดยรวม	37	4.25	0.36	สูง

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยควบคุมภายในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และรายด้านมีค่าเฉลี่ยสูงทุกด้านเช่นกันเรียงลำดับดังนี้ ความเชื่ออำนาจในตน การรู้จักควบคุมตนเอง และการยอมรับนับถือตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39, 4.22 และ 4.14 ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ค่าสถิติพื้นฐานของการสนับสนุนทางสังคม

การวิเคราะห์การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 4

#### ค่าสถิติพื้นฐานของการสนับสนุนทางสังคม

ตัวแปร	จำนวน ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย (เมื่อเทียบกับ คะแนนเกณฑ์)
การสนับสนุนทางสังคม ด้านอารมณ์	8	4.15	0.53	สูง
การสนับสนุนทางสังคม ด้านทรัพยากร	6	3.95	0.41	สูง
การสนับสนุนทางสังคม ด้านข้อมูลข่าวสาร	10	4.04	0.49	สูง
การสนับสนุนทางสังคม ด้านการประเมิน	9	4.02	0.46	สูง
การสนับสนุนทางสังคม โดยรวม	33	4.04	0.41	สูง

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และรายด้านมีค่าเฉลี่ยสูงทุกด้านเช่นกันเรียงลำดับดังนี้ การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการประเมิน โดยด้านทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การสนับสนุนทางสังคมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15, 4.04, 4.02 และ 3.95 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 4 ค่าสถิติพื้นฐานของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

### ตาราง 5

#### ค่าสถิติพื้นฐานของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

ตัวแปร	จำนวน ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย (เมื่อเทียบกับ คะแนนเกณฑ์)
1. การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีงาม ของสถาบัน	9	4.73	0.36	สูง
2. การปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จริยธรรม อันดีงาม	8	4.60	0.44	สูง
3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์ สุจริต	9	4.72	0.34	สูง
4. การปฏิบัติหน้าที่ต่อ กลุ่มเป้าหมาย ด้วยความ เสมอภาค เท่าเทียม และ ให้เกียรติ	6	4.64	0.45	สูง
5. การไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง แตกแยกเสียหายแก่สถาบัน และขบวนการพัฒนา	11	4.58	0.41	สูง
6. ความรับผิดชอบและปฏิบัติ ตามข้อตกลงร่วมกัน	9	4.56	0.43	สูง
การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ ผู้ปฏิบัติงาน โดยรวม	52	4.63	0.34	สูง

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ย อยู่ระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับเป็นรายชื่อ คือ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดึงดูดใจของ สถาบัน การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต การปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมายด้วยความเสมอภาค เทียงธรรมและให้เกียรติ การปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จริยธรรมอันดีงาม การไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งเสียหายแก่สถาบันและขบวนการพัฒนา ข้อสุดท้ายคือ ความรับผิดชอบและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73, 4.72, 4.64, 4.60, 4.58 และ 4.56 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน



สมมติฐานที่ 1.1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### ตาราง 6

การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	<i>df</i>	<i>t</i>
หญิง	97	4.72	0.33	169	3.928*
ชาย	74	4.53	0.32		

\**p* < .05

จากตาราง 6 พบว่าผู้ปฏิบัติงานทั้งเพศหญิงและเพศชายมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 4.72 และ 4.53) เพศหญิงและเพศชายมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.1

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

#### ตาราง 7

การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	<i>F</i>	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	4.21	0.50	6.05	.003*
ปริญญาตรี	115	4.61	0.32		
สูงกว่าปริญญาตรี	52	4.73	0.34		

\* $p < .05$

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.21, 4.61$  และ  $4.73$ ) โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.2

การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันรายคู่ ได้ผลตามตาราง 8

## ตาราง 8

การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.21	4.61	4.73
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.21		0.40	0.52*
ปริญญาตรี	4.61			0.12
สูงกว่าปริญญาตรี	4.73			

\* $p < .05$

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกับผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.73, 4.21$ ) ตามลำดับ ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีพบว่าการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ตาราง 9

การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	$n$	$\bar{X}$	$SD$	$F$	Sig.
20-30 ปี	36	4.62	0.33	4.05	.008*
31-40 ปี	94	4.58	0.34		
41-50 ปี	30	4.73	0.32		
51-60 ปี	11	4.90	0.16		

\* $p < .05$

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.90$  ถึง 4.58) โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.3

การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่มีอายุต่างกันรายคู่ ได้ผลตามตาราง 10

#### ตาราง 10

การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่มีอายุแตกต่างกันรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe

อายุ	$\bar{X}$	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		4.62	4.58	4.73	4.90
20-30 ปี	4.62		0.04	0.11	0.28
31-40 ปี	4.58			0.15	0.32*
41-50 ปี	4.73				0.17
51-60 ปี	4.90				

\* $p < .05$

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.90, 4.58$ ) ตามลำดับ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ตาราง 11

การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตาม  
อายุงาน

อายุงาน	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	<i>F</i>	Sig.
ต่ำกว่า 1 ปี	6	4.42	0.51	3.72	.006*
1-3 ปี	45	4.59	0.32		
4-6 ปี	43	4.56	0.33		
7-9 ปี	51	4.68	0.33		
10 ปีขึ้นไป	26	4.82	0.26		

\* $p < .05$

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานต่างกันมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.82$  ถึง 4.42) โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานต่างกันมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.4

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่มีอายุงานต่างกันรายคู่ ได้ผลตามตาราง 12

## ตาราง 12

การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่มีอายุงานแตกต่างกันรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe

อายุงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		4.42	4.59	4.56	4.68	4.82
ต่ำกว่า 1 ปี	4.42		0.17	0.14	0.26	0.40
1-3 ปี	4.59			0.03	0.09	0.23
4-6 ปี	4.56				0.12	0.26*
7-9 ปี	4.68					0.14
10 ปีขึ้นไป	4.82					

\* $p < .05$

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงาน 4-6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.82, 4.56$ ) ตามลำดับ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงานต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ตาราง 13

การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	$n$	$\bar{X}$	$SD$	$F$	Sig.
พื้นที่	41	4.60	0.31	15.07	.000*
สนับสนุนพื้นที่	58	4.48	0.34		
บริหาร	72	4.78	0.29		

\* $p < .05$

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในกลุ่มงานต่างกันมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.78, 4.60$  และ  $4.48$ ) โดยผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในกลุ่มงานต่างกันมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 1.5

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันรายคู่ ได้ผลตามตาราง 14

ตาราง 14

การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe

กลุ่มงาน	$\bar{X}$	พื้นที่	สนับสนุนพื้นที่	บริหาร
		4.60	4.48	4.78
พื้นที่	4.60		0.12	0.18*
สนับสนุนพื้นที่	4.48			0.30*
บริหาร	4.78			

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในกลุ่มงานบริหารมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกับผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานพื้นที่และสนับสนุนพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.78, 4.60, 4.48$ ) ตามลำดับ

## ส่วนที่ 6 การหาความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน กับตัวแปรด้านปัจจัยควบคุมภายในตนเอง

ผู้วิจัยใช้ตัวแปรปัจจัยควบคุมภายในตนเอง ได้แก่ การรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเองและความเชื่ออำนาจควบคุมภายในมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ผลปรากฏดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยควบคุมภายในตนเอง ได้แก่ การรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเองและความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

### ตาราง 15

ค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยควบคุมภายในตนเอง ได้แก่ การรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเองและความเชื่ออำนาจในตนกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	CE	CE1	CE2	CE3	CE4	CE5	CE6
SC	.703**	.487**	.674**	.432**	.535**	.650**	.667**
SE	.659**	.481**	.618**	.412**	.447**	.623**	.633**
LC	.485**	.557**	.430**	.448**	.411**	.278**	.371**

\*\* $p < .01$

SC = การรู้จักควบคุมตนเอง

SE = การยอมรับนับถือตนเอง

LC = ความเชื่ออำนาจในตน

CE = การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานโดยรวม

CE1 = การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีงาม

CE2 = การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม  
จริยธรรมอันดีงาม

CE3 = การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ  
ซื่อสัตย์สุจริต

CE4 = การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ต่อ  
กลุ่มเป้าหมายด้วยความเสมอภาคเที่ยงธรรมและให้เกียรติ

CE5 = การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง  
แตกแยกเสียหายแก่สถาบันและขบวนการพัฒนา

CE6 = การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อและ  
ปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรู้จักควบคุมตนเอง  
การยอมรับนับถือตนเองและความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ  
ปฏิบัติ-ตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
ค่า Significant เท่ากับ .00 โดยการรู้จักควบคุมตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
= 0.703 การยอมรับนับถือตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.659 และความเชื่อ  
อำนาจในตนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.485

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีงามของ  
สถาบันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยควบคุมภายในทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  
0.01 โดยสัมพันธ์กับความเชื่ออำนาจในตนมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
= 0.557

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม  
จริยธรรมอันดีงามมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยควบคุมภายในตนเองโดยรวมและ  
รายด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยสัมพันธ์กับการรู้จักควบคุมตนเองมากที่สุด  
มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.674

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ  
ซื่อสัตย์สุจริตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยควบคุมภายในตนเองโดยรวมและ

รายด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยสัมพันธ์กับความเชื่ออำนาจในตนมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.448

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมายด้วยความเสมอภาค เทียงธรรมและให้เกียรติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยควบคุมภายในตนเองโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยสัมพันธ์กับการรู้จักควบคุมตนเองมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.535

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งแตกแยก เสียหายต่อสถาบันและขบวนการพัฒนามีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยควบคุมภายในตนเองโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยสัมพันธ์กับการรู้จักควบคุมตนเองมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.650

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยควบคุมภายในตนเองโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยสัมพันธ์กับการรู้จักควบคุมตนเองมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.667

สรุป การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานทั้ง 6 ประการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยควบคุมภายในตนเองโดยรวมและรายด้านซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 2 โดยการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีงามด้านการปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมจริยธรรมอันดีงาม ด้านการปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมายด้วยความเสมอภาคเทียงธรรมและให้เกียรติ ด้านไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งแตกแยกเสียหายแก่สถาบันและขบวนการพัฒนา และด้านความรับผิดชอบและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับการรู้จักควบคุมตนเองมากที่สุด ส่วนด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์กับความเชื่ออำนาจในตนมากที่สุด

## ส่วนที่ 7 การหาความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน กับตัวแปรด้านการสนับสนุนทางสังคม

ผู้วิจัยใช้ตัวแปรด้านการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ด้านอารมณ์ ด้านทรัพยากร ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านการประเมินมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ผลปรากฏดังนี้

สมมติฐานที่ 3 การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ ด้านทรัพยากร ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านการประเมิน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

### ตาราง 16

ค่าสหสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้าน กับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	CE	CE1	CE2	CE3	CE4	CE5	CE6
SS	.582**	.487**	.598**	.385**	.488**	.476**	.475**
SS1	.568**	.439**	.568**	.375**	.409**	.511**	.496**
SS2	.373**	.391**	.348**	.257**	.405**	.254**	.263**
SS3	.511**	.451**	.534**	.335**	.391**	.416**	.418**
SS4	.515**	.389**	.554**	.339**	.475**	.412**	.417**

\* $p < .01$

SS = การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม

SS1 = การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์

SS2 = การสนับสนุนทางสังคมด้านทรัพยากร

SS3 = การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร

SS4 = การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน

CE = การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานโดยรวม

CE1 = การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการรักษาภาพลักษณ์ที่ดูงาม

CE2 = การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม

จริยธรรมอันดีงาม

CE3 = การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

ความซื่อสัตย์สุจริต

CE4 = การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ต่อ

กลุ่มเป้าหมายด้วยความเสมอภาคเที่ยงธรรมและให้เกียรติ

CE5 = การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง

แตกแยกเสียหายแก่สถาบันและขบวนการพัฒนา

CE6 = การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบและ

ปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้านกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานพบว่า การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด = 0.568 การสนับสนุนทางสังคมด้านทรัพยากรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.373 การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.511 การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมินมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.515

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการรักษาภาพลักษณ์ที่ดูงามของสถาบัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสารมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.451

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จริยธรรมอันดีงาม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์มากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.568

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์มากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.375

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมายด้วยความเสมอภาคเที่ยงธรรมและให้เกียรติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมินมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.475

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง แยกแยกเสียหายแก่สถาบันและขบวนการพัฒนา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์มากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.511

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์มากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.496

สรุป การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานทั้ง 6 ประการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 3 โดยการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จริยธรรมอันดีงาม ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ด้านไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง แยกแยกเสียหายแก่สถาบันและขบวนการพัฒนา ด้านความรับผิดชอบและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคม

ด้านอารมณ์มากที่สุด ส่วนการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณด้านการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีงาม มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสารมากที่สุด และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณด้านการปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมายด้วยความเสมอภาคเที่ยงธรรมและให้เกียรติมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมินมากที่สุด

### ส่วนที่ 8 การหาตัวแปรทำนายและเปอร์เซ็นต์ทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานโดยมีปัจจัยควบคุมภายในตนเอง โดยรวมและรายด้าน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยควบคุมภายในตนเองและการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้าน สามารถทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

#### ตาราง 17

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวแปรและเปอร์เซ็นต์ทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรทำนาย คือ ปัจจัยควบคุมภายในตนเองและการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรทำนาย	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	F	Sig
การรู้จักควบคุมตนเอง	.703	.494	.491	164.96	.000*
การยอมรับนับถือตนเอง	.720	.518	.512	90.19	.000*

\* $p < 0.05$

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า การรู้จักควบคุมตนเอง สามารถทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 49.4 และการยอมรับนับถือตนเองสามารถทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 51.8 โดยทั้ง 2 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4

สรุป จากปัจจัยควบคุมภายในตนเอง ได้แก่ การรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนและการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ ด้านทรัพยากร ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านการประเมิน พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน ได้ คือ การรู้จักควบคุมตนเองและการยอมรับนับถือตนเอง

## ตาราง 18

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน

## ตาราง 18 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน กลุ่มงานต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ ผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยควบคุมภายในตนเอง ได้แก่ การ รู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเองและความ เชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและ รายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยควบคุมภายในตนเองและการ สนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้านสามารถ ทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร	เป็นไปตามสมมติฐาน

