

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ



ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือสำหรับการวิจัย

1. ดร. พระศรีวชิราภรณ์ (วีระ วรปัญญา) ตำแหน่ง รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร
2. รศ. ดร. วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน กรุงเทพฯ
3. พ.ต.อ. ดร. กิจพิณัฐ อุสาโห ตำแหน่ง รองผู้บังคับการสำนักการศึกษาและประกันคุณภาพกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. พ.ต.ท. ดร. วิชระพงษ์ พนิษฐารัง ตำแหน่ง สารวัตรฝ่ายอำนวยการ สำนักงานกฎหมายและสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
5. ดร. สุชาดา ปุญปั้น ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จังหวัดกำแพงเพชร

ผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงานของตำรวจ

1. ดร. พระศรีวชิราภรณ์ (วีระ วรปัญญา) ตำแหน่ง รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร
2. พล.ต.อ. วุฒิ พัวเวส ตำแหน่ง รองผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. พล.ต.อ. เสรีพิสุทธ์ เตมีเวส อดีตผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. พ.ต.อ. ธนวรรธน์ อยู่คง ตำแหน่ง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองกำแพงเพชร
ข้าราชการตำรวจดีเด่นระดับชาติ ปี 2554
5. พ.ต.อ. สมนึก มากมี ตำแหน่ง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงานของตำรวจ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำคุณภีนิพนธ์ในระดับปริญญาเอก สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เรื่อง แนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงานของตำรวจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 จริยธรรมในการปฏิบัติงานของตำรวจ

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านจิตลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนา

ตอนที่ 5 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

2. ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบคำถามตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาจริยธรรมของตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวม และคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับจึงไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด โดยให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแต่ละช่องมีค่าความหมายของระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึง
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ร.ต.อ. นครา รุ่งวรรณ
นักศึกษาระดับคุษฎีบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ

1. อายุ ปี

2. อายุราชการ..... ปี

3. ชั้นยศ

() ประทวน

() สัญญาบัตร

4. สังกัด

() ภูธร ภาค

() นครบาล

() ทางหลวง

() ตชด.

() สันติบาล

() อื่น ๆ (โปรดระบุ)

5. กลุ่มงาน

() งานป้องกันและปราบปราม

() งานจราจร

() งานสืบสวน

() งานสอบสวน

() งานอำนวยความสะดวก

6. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() สูงกว่าปริญญาโท

7. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส (อยู่ด้วยกัน)

() สมรส (แยกกันอยู่)

() หย่า/แยกทาง/คู่สมรสเสียชีวิต

8. เงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ต่อเดือน

- () ไม่เกิน 10,000 บาท () 10,001-15,000 บาท
 () 15,001-20,000 บาท () 20,001-25,000 บาท
 () 25,001-30,000 บาท () เกิน 30,000 บาท

9. จำนวนบุคคลในความอุปการะ (บุตร/ภรรยา/บิดา มารดา/ญาติที่ต้องเลี้ยงดู)

จำนวน คน

10. ภาระหนี้สินของครอบครัว

- () ไม่มีหนี้สิน () มีหนี้สินไม่เกิน 200,000 บาท
 () มีหนี้สิน 200,001-400,000 บาท () มีหนี้สิน 400,001-600,000 บาท
 () มีหนี้สิน 600,001-800,000 บาท () มีหนี้สิน 800,001-1,000,000 บาท
 () มีหนี้สินเกิน 1,000,000 บาท

ตอนที่ 2 จริยธรรมในการปฏิบัติงานของตำรวจ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านจะเข้าจับกุมทันทีเมื่อพบคนที่ เป็นภัยต่อสถาบันชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์					
2	ท่านให้การสนับสนุนพรรคการเมืองใด พรรคการเมืองหนึ่ง					
3	ท่านให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วเสมอแก่ทุกคน					
4	ท่านจะเข้าช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อนทันทีแม้ว่าจะไม่อยู่ในเวลา ปฏิบัติหน้าที่ก็ตาม					
5	ท่านหมั่นดูแลรักษาทรัพย์สินของทางราชการอย่างสม่ำเสมอ					
6	เมื่อได้รับแจ้งเหตุ ท่านรีบเดินทางไปที่เกิดเหตุทันที					
7	ข้อมูลที่ทางราชการปกปิด สามารถนำมาเปิดเผยได้ตามความเหมาะสม					
8	ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับระเบียบ และกฎหมายการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม					
9	ท่านให้ความช่วยเหลือประชาชนทุกคนโดยไม่เลือกฐานะหรือการศึกษา					
10	ท่านเคยตำหนิประชาชนที่มาติดต่อราชการแล้วทำตัวไม่เหมาะสม					
11	ท่านไปเยี่ยมเยียนผู้บาดเจ็บ ไม่ว่าจะเป็นผู้เสียหายหรือฝ่ายผู้ต้องหา					
12	ท่านให้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ปกปิดของทางราชการเมื่อประชาชนร้องขอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านเป็นประโยชน์ต่อวิถีการดำรงชีวิต					
14	การเที่ยวสถานบริการในพื้นที่รับผิดชอบไม่จำเป็นต้องชำระเงิน					
15	การรับของขวัญหรือของกำนัลเล็กน้อยตามหน้าที่ไม่ถือว่าเป็นเสียหายต่อการปฏิบัติงาน					
16	ท่านต้องใช้รถของทางราชการเพื่อภารกิจส่วนตัวเป็นบางครั้ง					
17	ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในการประกอบภารกิจส่วนตัวเป็นบางครั้ง					
18	ท่านให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ					
19	ท่านว่ากล่าวตักเตือนผู้ได้บังคับบัญชาด้วยจิตเมตตาเพื่อให้เขาประพฤติในสิ่งที่ดีงาม					
20	ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง โดยเน้นให้กับคนที่คุ้นเคยกันเป็นพิเศษ					
21	ท่านให้ความเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาทุกคน					
22	งานที่ท่านไม่ชอบ ท่านจะมอบหมายให้ผู้อื่นทำแทน					
23	ท่านอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนทุกคนที่มาติดต่อราชการ					
24	ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านเป็นงานที่ควรจะต้องมีวันหยุดเหมือนกับอาชีพอื่น ๆ					
25	เมื่ออยู่นอกเครื่องแบบท่านจะไม่แสดงตนหรือเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาของใคร					
26	ท่านแสดงให้เห็นว่ามีอาวุธหรือพกพาอาวุธเพื่อให้เกิดความน่ายำเกรง					
27	ท่านแสดงหรือใช้อาวุธทุกครั้งที่ใช้ทำการจับกุมผู้ต้องสงสัย					
28	ท่านนำหลักกฎหมายมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
29	ถ้าจำเป็น ท่านจะใช้กำลังเพื่อสอบเส้นข้อเท็จจริงจากผู้ต้องหา					
30	ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายเสมอ					
31	ท่านเคยส่งหลักฐานให้สิ่งฟ้องโดยที่ยังไม่แน่ใจในยานหลักฐานที่มี					
32	ท่านพยายามประสานงานกับบุคคลภายนอกเพื่อให้ได้มาซึ่งพยานหลักฐานที่เป็นประโยชน์ต่อรูปคดี					
33	ท่านให้ออกาสคู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้พิสูจน์ความบริสุทธิ์ของตนเองอย่างเท่าเทียมกัน					
34	ท่านเก็บรักษาข้อมูลจากการสอบพยานทุกปากไว้เป็นความลับอย่างเคร่งครัด					
35	ท่านจัดให้บุคคลในความควบคุมได้รับการรักษาพยาบาลตามสมควรแม้ว่าจะเป็นผู้ต้องหาก็ตาม					
36	ท่านอนุโลมให้มีการกักขังเขวachsenร่วมกับผู้ใหญ่ที่เป็นญาติพี่น้องกัน					

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านจิตลักษณะส่วนบุคคล

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	คนในครอบครัวต้องการให้ท่านตั้งใจให้บริการประชาชน					
2	คนในครอบครัวของท่านภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำ					
3	ญาติของท่านชื่นชมที่ท่านทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
4	เพื่อนและคนรอบข้างสามารถพึ่งพาอาศัยท่านได้					
5	ท่านจะอดทนทำงานราชการอย่างขยันขันแข็งและอดทน					
6	ท่านจะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้า					
7	บ่อยครั้งที่ตัวท่านเองรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงาน					
8	ท่านไม่มั่นใจว่าตัวท่านเองจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตได้ตลอดไปหรือไม่					
9	ในวัยเด็ก ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของครอบครัวเสมอ ๆ					
10	ในอดีต ผู้ปกครองไม่ค่อยไว้ใจให้ท่านทำเรื่องส่วนตัวต่าง ๆ ด้วยตนเอง					
11	ในวัยเด็ก ผู้ปกครองเชื่อว่าท่านดูแลตนเองได้เมื่ออยู่ไกลสายตา					
12	ในวัยเด็ก เมื่อท่านทำผิดผู้ปกครองจะบอกเหตุผลก่อนลงโทษ					
13	หน้าที่ตำรวจ คือ การทำงานเต็มกำลังความสามารถและอยู่ในระเบียบวินัย					
14	เกียรติยศชื่อเสียงนั้นสำคัญกว่าผลตอบแทนในรูปเงินทองและวัตถุ					
15	สิ่งแรกที่ควรทำ คือ การทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและสังคม					
16	การทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถจะทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา					
17	ตำรวจเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคมและสร้างชื่อเสียงแก่วงศ์ตระกูล					
18	ตำรวจเป็นอาชีพที่มีรายได้น้อยและสวัสดิการไม่ค่อยดี					
19	ตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้าน					
20	ตำรวจเป็นอาชีพที่แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและสร้างความสุข ความปลอดภัยให้แก่ประชาชน					

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนา

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	การปฏิบัติตามคำสอนของพุทธศาสนาจะทำให้ท่านมีความสุขอย่างแท้จริง					
2	พระพุทธรูปช่วยทำให้ท่านได้ใกล้ชิดและศรัทธาในศาสนามากยิ่งขึ้น					
3	สวรรค์และภพภูมิต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ยังงายไร้สาระ					
4	ศาสนามีความสำคัญต่อชีวิตของท่านและครอบครัว					
5	ท่านเป็นคนดีได้โดยไม่จำเป็นต้องสนใจคำสั่งสอนของพุทธศาสนา					
6	การสวดมนต์ไหว้พระก่อนเข้านอนเป็นการกระทำที่ไร้สาระ					
7	การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ไม่เกี่ยวกับการผิดศีล					
8	ท่านแนะนำให้คนอื่นอ่านหนังสือเกี่ยวกับศาสนา					
9	ท่านจดจำคนที่เคยทำให้ท่านเจ็บช้ำน้ำใจ					
10	ท่านคำนึงถึงเรื่องบาปบุญก่อนตัดสินใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเสมอ					
11	ท่านศกบาตรทำบุญในวันสำคัญทางศาสนาเป็นประจำ					
12	ท่านแบ่งรายได้บางส่วนไว้ใช้สำหรับการทำบุญ					
13	คนดีไม่จำเป็นต้องศึกษาธรรมะหรือเข้าปฏิบัติธรรม					
14	ท่านเคยเข้าร่วมปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานโดยสมัครใจ					

ตอนที่ 5 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ค่อยมีการประชุมชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ทราบ					
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านสั่งการ/มอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานชัดเจนและเป็นระบบ					
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการวางระบบตรวจสอบและรายงานผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนนัก					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ค่อยสนใจปัญหาส่วนตัวและปัญหาจากการปฏิบัติงานของท่าน					
6	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ค่อยวางแผนหรือแนะนำวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่ท่าน					
8	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
9	ตัวท่านไม่มีเรื่องขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา					
10	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ค่อยมีความคิดริเริ่มในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
11	ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดที่มอบหมายให้ปฏิบัติตามหน้าที่					
12	ผู้บังคับบัญชามักใช้วาจาหรือแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ท่านหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
13	ท่านคิดว่านโยบายบางอย่างของหน่วยงานเป็นสิ่งที่นำมาปฏิบัติได้ยาก					
14	นโยบายการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไม่มีความชัดเจนและไม่ต่อเนื่อง					
15	หน่วยงานของท่านมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ					
16	ท่านไม่ค่อยมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
17	ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ในหน่วยงานไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
18	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ					
19	อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ของหน่วยงานสามารถเบิกจ่ายได้สะดวกและทันเหตุการณ์					
20	ท่านต้องรับผิดชอบงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่ของตัวเอง					
21	เพื่อนร่วมงานไม่ค่อยสนใจหรือชื่นชมในผลการปฏิบัติงานของท่าน					
22	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
23	ท่านมีโอกาสให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน					
24	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
25	เมื่อเกิดปัญหาท่านไม่สามารถพูดคุยปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้					
26	เพื่อนร่วมงานต่างแสดงความมีน้ำใจและถ้อยทีถ้อยอาศัยต่อกัน					
27	ท่านมีปัญหาคัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานบางคน					
28	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมตามความสามารถ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
29	ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเอง					
30	ตำแหน่งงานของท่านมีโอกาสถูกกลั่นแกล้งหรือโยกย้ายได้ยาก					
31	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน					
32	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ					
33	ท่านไม่ได้รับเบียดเบียนหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ตามความเป็นจริง					
34	หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการบ้านพักอาศัยให้เหมาะสม					
35	หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการเงินกู้ให้เหมาะสม					
36	ท่านได้รับสวัสดิการความช่วยเหลือต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าการศึกษาบุตร					

ภาคผนวก ค

สรุปการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

สรุปการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงานของตำรวจ

จากการที่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม สำหรับการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงานของตำรวจ สรุปได้ ดังนี้

ตอนที่ 2 จริยธรรมในการปฏิบัติงานของตำรวจ

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน					เฉลี่ย (IOC)	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	ท่านจะเข้าจับกุมทันทีเมื่อพบคนที่ เป็นภัย ต่อสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	ท่านให้การสนับสนุนพรรคการเมืองใด พรรคการเมืองหนึ่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	ท่านให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอกันทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ท่านจะเข้าช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อนทันทีแม้ว่าจะไม่อยู่ในเวลาปฏิบัติหน้าที่ก็ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ท่านหมั่นดูแลรักษาทรัพย์สินของทางราชการอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	เมื่อได้รับแจ้งเหตุ ท่านรีบเดินทางไปให้ถึงที่เกิดเหตุทันที	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	ข้อมูลที่ทางราชการปกปิด สามารถนำมาเปิดเผยได้ตามความเหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
8	ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับระเบียบ และ กฎหมายการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	ท่านให้ความช่วยเหลือประชาชนทุกคน โดยไม่เลือกฐานะหรือการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน					เฉลี่ย (IOC)	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
10	ท่านเคยกำหนดนิประชาชนที่มาคิดต่อราชการแล้วทำตัวไม่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	ท่านไปเยี่ยมเยียนผู้บาดเจ็บ ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายผู้เสียหายหรือฝ่ายผู้ต้องหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12	ท่านให้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ปกปิดของทางราชการเมื่อประชาชนร้องขอ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
13	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านเป็นประโยชน์ต่อวิถีการดำรงชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	การเที่ยวสถานบริการในพื้นที่รับผิดชอบไม่จำเป็นต้องชำระเงิน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
15	การรับของขวัญหรือของกำนัลเล็กน้อยตามหน้าที่ไม่ถึงว่าเสียหายต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16	ท่านต้องใช้รถของทางราชการเพื่อภารกิจส่วนตัวเป็นบางครั้ง	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
17	ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในการประกอบภารกิจส่วนตัวเป็นบางครั้ง	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
18	ท่านให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19	ท่านว่ากล่าวตักเตือนผู้ได้บังคับบัญชาด้วยจิตเมตตาเพื่อให้เขาประพฤติในสิ่งที่ดีงาม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกน้องโดยเน้นให้กับคนที่คุ้นเคยกันเป็นพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21	ท่านให้ความเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22	งานที่ท่านไม่ชอบ ท่านจะมอบหมายให้ผู้อื่นทำแทน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
23	ท่านอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนทุกคนที่มาติดต่อราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24	ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านเป็นงานที่ควรจะต้องมีวันหยุดเหมือนกับอาชีพอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
25	เมื่ออยู่นอกเครื่องแบบท่านจะไม่แสดงตนหรือเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาของใคร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน					เฉลี่ย (IOC)	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
26	ท่านแสดงให้เห็นว่ามียาหรือพกพาอาวุธ เพื่อให้เกิดความน่ายำเกรง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
27	ท่านแสดงหรือใช้อาวุธทุกครั้งที่เข้า ทำการจับกุมผู้ต้องสงสัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
28	ท่านนำหลักกฎหมายมาใช้ใน การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
29	ถ้าจำเป็น ท่านจะใช้กำลังเพื่อสอบค้น ข้อเท็จจริงจากผู้ต้องหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
30	ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยอยู่ภายใต้กรอบ กฎหมายเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
31	ท่านเคยส่งหลักฐานให้สิ่งฟ้องโดยที่ยัง ไม่แน่ใจในยานหลักฐานที่มี	+1	0	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
32	ท่านพยายามประสานงานกับ บุคคลภายนอกเพื่อให้ได้มาซึ่งพยาน หลักฐานที่เป็นประโยชน์ต่อรูปคดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
33	ท่านให้โอกาสคู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้พิสูจน์ ความบริสุทธิ์ของตนเองอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
34	ท่านเก็บรักษาข้อมูลจากการสอบพยาน ทุกปากไว้เป็นความลับอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
35	ท่านจัดให้บุคคลในความควบคุมได้รับ การรักษาพยาบาลตามสมควรแม้ว่าจะเป็น ผู้ต้องหาก็ตาม	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
36	ท่านอนุโลมให้มีการกักขังเยาวชนร่วมกับ ผู้ใหญ่ที่เป็นญาติพี่น้องกัน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านจิตลักษณะส่วนบุคคล

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน					เฉลี่ย (IOC)	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	คนในครอบครัวต้องการให้ท่านตั้งใจให้บริการประชาชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	คนในครอบครัวของท่านภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	ญาติของท่านชื่นชมที่ท่านทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	เพื่อนและคนรอบข้างสามารถพึ่งพาอาศัยท่านได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ท่านจะอดทนทำงานราชการอย่างขยันขันแข็งและอดทน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	ท่านจะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	บ่อยครั้งที่ตัวท่านเองรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	ท่านไม่มั่นใจว่าตัวท่านเองจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตได้ตลอดไปหรือไม่	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
9	ในวัยเด็ก ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของครอบครัวเสมอ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	ในอดีต ผู้ปกครองไม่ค่อยไว้ใจให้ท่านทำเรื่องส่วนตัวต่าง ๆ ด้วยตนเอง	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
11	ในวัยเด็ก ผู้ปกครองเชื่อว่าท่านดูแลตนเองได้เมื่ออยู่ไกลสายตา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12	ในวัยเด็ก เมื่อท่านทำผิดผู้ปกครองจะบอกเหตุผลก่อนลงโทษ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13	หน้าที่ตำรวจ คือ การทำงานเต็มกำลังความสามารถและอยู่ในระเบียบวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	เกียรติยศชื่อเสียงนั้นสำคัญกว่าผลตอบแทนในรูปแบบเงินทองและวัตถุ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15	สิ่งแรกที่ควรทำ คือ การทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน					เฉลี่ย (IOC)	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
16	การทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่าง เต็มความสามารถจะทำให้เป็นที่ยอมรับ ของผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	ตำรวจเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคมและ สร้างชื่อเสียงแก่วงศ์ตระกูล	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	ตำรวจเป็นอาชีพที่มีรายได้ไม่น้อยและ สวัสดิการไม่ด้อยดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19	ตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	ตำรวจเป็นอาชีพที่แก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนและสร้างความสุข ความปลอดภัยให้แก่ประชาชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนา

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน					เฉลี่ย (IOC)	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	การปฏิบัติตามคำสอนของพุทธศาสนา จะทำให้ท่านมีความสุขอย่างแท้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	พระพุทธรูปช่วยทำให้ท่านได้ใกล้ชิดและ ศรัทธาในศาสนามากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	สวรรค์และภพภูมิต่างๆ เป็นเรื่องที่ งมงายไร้สาระ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ศาสนามีความสำคัญต่อชีวิตของท่าน และครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ท่านเป็นคนดีได้โดยไม่ต้องสนใจ คำสั่งสอนของพุทธศาสนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	การสวดมนต์ไหว้พระก่อนเข้านอน เป็นการกระทำที่ไร้สาระ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ไม่เกี่ยวกับ การผิดศีล	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน					เฉลี่ย (IOC)	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
8	ท่านแนะนำให้คนอื่นอ่านหนังสือเกี่ยวกับศาสนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	ท่านจดจำคนที่เคยทำให้ท่านเจ็บช้ำน้ำใจ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
10	ท่านคำนึงถึงเรื่องบาปบุญก่อนตัดสินใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	ท่านตักบาตรทำบุญในวันสำคัญทางศาสนาเป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12	ท่านแบ่งรายได้บางส่วนไว้ใช้สำหรับการทำบุญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13	คนที่ไม่จำเป็นต้องศึกษาธรรมะหรือเข้าปฏิบัติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	ท่านเคยเข้าร่วมปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานโดยสมัครใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตอนที่ 5 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน					เฉลี่ย (IOC)	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ค่อยมีการประชุมชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ทราบ	+1	0	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านสั่งการ/มอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานชัดเจนและเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการวางระบบตรวจสอบและรายงานผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนนัก	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ค่อยสนใจปัญหาส่วนตัวและปัญหาจากการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน					เฉลี่ย (IOC)	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
6	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและ แก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานแก่ท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ค่อยวางแผนหรือ แนะนำวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่ท่าน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
8	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความยุติธรรม ในการปฏิบัติงานแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	ตัวท่านไม่มีเรื่องขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ค่อยมีความคิดริเริ่ม ในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
11	ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความรับผิดชอบ ต่อข้อผิดพลาดที่มอบหมายให้ปฏิบัติ ตามหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12	ผู้บังคับบัญชามักใช้วาจาหรือแสดง พฤติกรรมที่ทำให้ท่านหมดกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13	ท่านคิดว่านโยบายบางอย่างของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่นำมาปฏิบัติได้ยาก	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	นโยบายการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ของท่านไม่มีความชัดเจนและไม่ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15	หน่วยงานของท่านมีการประสานงานกับ หน่วยงานอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16	ท่านไม่ค่อยมีโอกาสดำเนินการ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ในหน่วยงานไม่ค่อย เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19	อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ของหน่วยงาน สามารถเบิกจ่ายได้สะดวกและทันเหตุการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	ท่านต้องรับผิดชอบงานเกินกว่า ตำแหน่งหน้าที่ของตัวเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21	เพื่อนร่วมงานไม่ค่อยสนใจหรือชื่นชม ในผลการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน					เฉลี่ย (IOC)	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
22	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23	ท่านมีโอกาสดำเนินการและให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
25	เมื่อเกิดปัญหาท่านไม่สามารถพูดคุยปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
26	เพื่อนร่วมงานต่างแสดงความมีน้ำใจและถ้อยทีถ้อยอาศัยต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
27	ท่านมีปัญหาความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานบางคน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
28	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมตามความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
29	ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
30	ตำแหน่งงานของท่านมีโอกาสถูกกลั่นแกล้งหรือโยกย้ายได้ยาก	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
31	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
32	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
33	ท่านไม่ได้รับเบียดเบียนหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ตามความเป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
34	หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการบ้านพักอาศัยให้เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
35	หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการเงินกู้ให้เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
36	ท่านได้รับสวัสดิการความช่วยเหลือต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าการศึกษาบุตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ผู้วิจัย

ร.ต.อ. นครา รุ่งวรรณ

นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำคุณูปการในระดับปริญญาเอก สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เรื่อง แนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงานของตำรวจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

และปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรม

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรม

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

2. ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดศึกษารายละเอียดและข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ล่วงหน้าคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวม และคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับจึงไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ร.ต.อ. นครา รุ่งวรรณ

นักศึกษาระดับคุณวุฒิปริญญาตรี

สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

1. ผลการศึกษาระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ (ดูตาราง 26)

ตาราง 26

ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ข้อ	ข้อความ	ระดับจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน		
		\bar{X}	SD	การแปลผล
1	ด้านการศรัทธาเชื่อมั่น ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ท่านจะเข้าจับกุมทันทีเมื่อพบคนที่ เป็นภัยต่อสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์	4.34	0.89	มาก
2	ท่านให้การสนับสนุนพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่ง ด้านการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและการพัฒนาตนเอง	3.64	1.37	มาก
3	ท่านให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วเสมอกันทุกคน	4.31	0.75	มาก
4	ท่านจะเข้าช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อนทันทีแม้ว่าจะไม่อยู่ในเวลา ปฏิบัติหน้าที่ก็ตาม	4.24	0.74	มาก
5	ท่านหมั่นดูแลรักษาทรัพย์สินของทางราชการอย่างสม่ำเสมอ	4.24	0.72	มาก
6	เมื่อได้รับแจ้งเหตุ ท่านรีบเดินทางไปให้ถึงที่เกิดเหตุทันที	4.35	0.77	มาก
7	ข้อมูลที่ทางราชการปกปิด สามารถนำมาเปิดเผยได้ตามความเหมาะสม	3.27	1.26	ปานกลาง
8	ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับระเบียบ และกฎหมายการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้อง กับกระบวนการยุติธรรม	3.70	0.69	มาก
9	ด้านจิตสำนึกในการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ท่านให้ความช่วยเหลือประชาชนทุกคนโดยไม่เลือกฐานะ หรือการศึกษา	4.40	0.79	มาก
10	ท่านเคยตำหนิประชาชนที่มาติดต่อราชการแล้วทำตัวไม่เหมาะสม	3.26	1.26	ปานกลาง
11	ท่าน ไปเยี่ยมเยียนผู้บาดเจ็บไม่ว่าจะเป็นฝ่ายผู้เสียหายหรือฝ่ายผู้ต้องหา	3.29	1.00	ปานกลาง
12	ท่านให้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ปกปิดของทางราชการเมื่อประชาชนร้องขอ	3.72	1.08	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน		
		\bar{X}	SD	การแปลผล
13	ด้านการดำรงตนให้เกิดความศรัทธาเชื่อมั่นจากประชาชนและรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านเป็นประโยชน์ต่อวิถีการดำรงชีวิต	3.96	0.89	น้อย
14	ท่านที่ช่วยสถานบริการในพื้นที่รับผิดชอบโดยไม่จำเป็นต้องชำระเงิน	4.07	1.24	มาก
15	การรับของขวัญ	3.43	1.24	ปานกลาง
16	ท่านไม่ใช้รถของทางราชการเพื่อภารกิจส่วนตัว	3.89	1.24	มาก
17	ท่านไม่ใช้เวลาระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ในการประกอบภารกิจส่วนตัว	3.94	1.20	มาก
18	ด้านการปฏิบัติตนในฐานะผู้บังคับบัญชา ท่านให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	4.15	0.91	มาก
19	ท่านว่ากล่าวตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยจิตเมตตาเพื่อให้เขาประพฤติในสิ่งที่ดีงาม	4.03	0.92	มาก
20	ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกน้องทุกคน โดยเน้นความถูกต้องและเป็นธรรม	3.42	1.22	ปานกลาง
21	ด้านการปฏิบัติตนในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา ท่านให้ความเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาทุกคน	4.49	0.76	มาก
22	ท่านปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทอย่างสุดความสามารถ	3.81	1.25	มาก
23	ด้านการให้บริการประชาชนด้านอำนวยความสะดวก ท่านอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนทุกคนที่มาติดต่อราชการ	4.44	0.77	มาก
24	ท่านรู้สึกว่าการงานของข้าราชการตำรวจเป็นงานที่ไม่มีวันหยุด	3.49	1.28	ปานกลาง
25	ท่านจะทำหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของประชาชนทั้งนอก และในเวลาปฏิบัติงาน	3.35	1.23	มาก
26	ท่านจะแสดงให้เห็นว่ามีอาวุธหรือพกพาอาวุธเฉพาะ เมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น	3.81	1.30	มาก
27	ด้านการเข้าจับกุมหรือระงับเหตุตามกฎหมายและการใช้อาวุธหรือใช้กำลัง ท่านจะแสดงหรือใช้อาวุธเฉพาะในสถานการณ์ที่เห็นว่าผู้ต้องสงสัยจะต่อสู้หรือขัดขืนเท่านั้น	3.37	1.14	ปานกลาง
28	ท่านนำหลักกฎหมายมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.08	0.86	มาก
29	ท่านจะไม่ใช้กำลังเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงจากผู้ต้องหา	3.71	1.22	มาก
30	ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายเสมอ	4.32	0.87	มาก
31	ท่านจะไม่ส่งหลักฐานให้สิ่งฟ้องถ้ายังไม่แน่ใจในพยานหลักฐาน	3.75	1.29	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน		
		\bar{X}	SD	การแปลผล
32	ด้านการรวบรวมพยานหลักฐาน การสืบสวนสอบสวนและการสอบปากคำ ท่านพยายามประสานงานกับบุคคลภายนอกเพื่อให้ได้มา ซึ่งพยานหลักฐาน ที่เป็นประโยชน์ต่อรูปคดี	3.70	1.04	มาก
33	ท่านให้โอกาสคู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้พิสูจน์ความบริสุทธิ์ของตนเอง อย่างเท่าเทียมกัน	4.16	0.92	มาก
34	ท่านเก็บรักษาข้อมูลจากการสอบพยานทุกปากเป็นความลับ อย่างเคร่งครัด	4.13	0.93	มาก
35	ด้านการควบคุมดูแลผู้ต้องหา ท่านจัดให้บุคคลในความควบคุม ได้รับ การรักษาพยาบาล ตามสมควรแม้ว่าจะเป็นผู้ต้องหาที่ติดตาม	4.14	0.91	มาก
36	ท่านจะไม่ยอมให้มีการกักขังเยาวชนร่วมกับผู้ต้องหาที่เป็นผู้ใหญ่	3.65	1.32	มาก
	รวม	3.89	.46	มาก

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจพบว่า ในภาพรวมมีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) สำหรับประเด็นจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด 3 ข้อแรก ได้แก่ ข้อ (21) ท่านให้ความเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาทุกคน ($\bar{X} = 4.49$) ข้อ (23) ท่านอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนทุกคนที่มาติดต่อราชการ ($\bar{X} = 4.43$) และ ข้อ (9) ท่านให้ความช่วยเหลือประชาชนทุกคนโดยไม่เลือกฐานะหรือการศึกษา ($\bar{X} = 4.39$) ส่วนประเด็นจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ข้อแรก ได้แก่ ข้อ (10) ท่านเคยตำหนิประชาชนที่มาติดต่อราชการแล้วทำตัวไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.26$) ข้อ (7) ข้อมูลที่ทางราชการปกปิด สามารถนำมาเปิดเผยได้ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.27$) และข้อ (11) ท่านไปเยี่ยมเยียนผู้บาดเจ็บไม่ว่าจะเป็นฝ่ายผู้เสียหายหรือฝ่ายผู้ต้องหา ($\bar{X} = 3.29$)

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันเองมากน้อยเพียงใด และตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ที่มีความสัมพันธ์

กันอย่างไร (2) ผลการเปรียบเทียบจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับชั้นสัญญาบัตร (3) ผลวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเพื่อดูว่า มีตัวแปรพยากรณ์ใดบ้างที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจได้ และ (4) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

2.1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ (ดูตาราง 27)

ตาราง 27

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ตัวแปร	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
ตัวแปร	(1) การรับรู้ทัศนคติ											
พยากรณ์	ของสังคม	-										
	(2) การรู้จักควบคุมตนเอง	.351										
		.000	-									
	(3) การรับรู้เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดู	.458	.369									
		.000	.000	-								
	(4) ทักษะและค่านิยมในอาชีพตำรวจ	.657	.428	.576								
		.000	.000	.000	-							
	(5) ความเชื่อทางพุทธศาสนา	.361	.418	.399	.471							
		.000	.000	.000	.000	-						
	(6) การปฏิบัติทางพุทธศาสนา	.233	.508	.371	.401	.626						
		.000	.000	.000	.000	.000	-					
	(7) วิถีชีวิตทางพุทธศาสนา	.221	.160	.525	.243	.332	.215					
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	-				



ตาราง 27 (ต่อ)

ตัวแปร	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
(8) พฤติกรรมของ ผู้บังคับบัญชา	.270	.366	.346	.397	.301	.403	.101					
(9) สภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน	-.029	.267	.047	.070	.205	.257	.040	.507				
(10) พฤติกรรมของ เพื่อนร่วมงาน	.357	.498	.447	.448	.451	.543	.184	.521	.297			
(11) สวัสดิภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคง ในอาชีพ	.559	.000	.348	.161	.000	.000	.426	.000	-			
(12) จริยธรรมในการ- ปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ	.036	-.132	-.101	.048	-.178	-.213	.137	.150	.098	-.086		
ตัวแปร เกณฑ์	.471	.008	.043	.338	.000	.000	.006	.003	.049	.085	-	
	.438	.589	.498	.627	.503	.617	.105	.455	.155	.575	-.133	
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.035	.000	.002	.000	.008	-

จากตาราง 27 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) พบว่า ในภาพรวมตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจโดยตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับทัศนคติและค่านิยมในอาชีพตำรวจ ($r = .627$) ปัจจัยเกี่ยวกับความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาด้านการปฏิบัติทางพุทธศาสนา ($r = .617$) และ ปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลด้านการรู้จักควบคุมตนเอง ($r = .589$) ส่วนตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสวัสดิภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ($r = -.133$) ปัจจัยเกี่ยวกับความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาด้านวิถีชีวิตทางพุทธศาสนา ($r = .105$) และปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($r = .155$) ตามลำดับ

2.2 การเปรียบเทียบจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กับชั้นสัญญาบัตร (ดูตาราง 28)

ตาราง 28

ผลการเปรียบเทียบระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระหว่างชั้นประทวน และสัญญาบัตร โดยใช้สถิติทดสอบที

ระดับ	\bar{X}	SD	t	P value
ประทวน	3.84	.47	4.32	≈ .000
สัญญาบัตร	4.01	.37		

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระหว่างชั้นประทวนและสัญญาบัตร โดยใช้สถิติทดสอบที (independent t test) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง (p value < .0001) ซึ่งแสดงว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูงกว่าตำรวจชั้นประทวน

2.3 ผลวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อสร้างสมการพยากรณ์จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

จากการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของจริยธรรมในการปฏิบัติงานระหว่างตำรวจชั้นประทวนกับสัญญาบัตรที่ใช้สถิติ (independent t test) ซึ่งพบว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูงกว่าตำรวจชั้นประทวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ เพื่อดูว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไรด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis--SRA) เพื่อดูเฉพาะปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่านั้น โดยแยกทำการวิเคราะห์ทีละกลุ่มระหว่าง ชั้นประทวนกับสัญญาบัตร ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

2.3.1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อสร้างสมการพยากรณ์จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ตัวแปรเกณฑ์ คือ จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
 ตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคล
 ด้านการรับรู้ทัศนคติของสังคม (2) ปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลด้านการรู้จักควบคุม
 ตนเอง (3) ปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลด้านการรับรู้เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดู (4)
 ปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลด้านทัศนคติและค่านิยมในอาชีพ (5) ปัจจัยเกี่ยวกับ
 ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนา ด้านความเชื่อทางพุทธศาสนา (6) ปัจจัยเกี่ยวกับ
 ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนา ด้านการปฏิบัติทางพุทธศาสนา (7) ปัจจัยเกี่ยวกับ
 ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนา ด้านวิถีชีวิตทางพุทธศาสนา (8) ปัจจัยเกี่ยวกับ
 สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา (9) ปัจจัยเกี่ยวกับ
 สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (10) ปัจจัยเกี่ยวกับ
 สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และ (11) ปัจจัยเกี่ยวกับ
 สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสวัสดิภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ
 (ดูตาราง 29)

ตาราง 29

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ตำรวจชั้นประทวนด้วยวิธีการกำหนดค่าตัวแปรพยากรณ์แบบขั้นตอน

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (coefficients)		
	b	Beta	R ² change
ค่าคงที่ (constant)	.594	-	
ทัศนคติและค่านิยมในอาชีพ	.346	.387	.437
การปฏิบัติทางพุทธศาสนา	.205	.261	.137
การรู้จักควบคุมตนเอง	.199	.241	.052
พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	.122	.142	.012
Multiple R		.801	
R ²		.642	
Adjusted R ²		.638	
ค่า F		136.86***	
ค่าคงที่		.594	

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการกำหนดค่าตัวแปรพยากรณ์ แบบขั้นตอน (stepwise) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า มีปัจจัยหรือตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 ตัว ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ถูกนำเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกคือปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลด้านทัศนคติและค่านิยมในอาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 43.7 (R Square Change = .437) ตัวแปรพยากรณ์ตัวที่สองที่นำเข้าสู่สมการคือ ปัจจัยเกี่ยวกับความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาด้านการปฏิบัติทางพุทธศาสนา เมื่อนำเข้าสู่สมการจะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เปลี่ยนไปคิดเป็นร้อยละ 13.7 (R Square Change = .137) ตัวแปรพยากรณ์ตัวที่สามที่นำเข้าสู่สมการคือ ปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลด้านการรู้จักควบคุมตนเอง เมื่อนำเข้าสู่สมการจะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เปลี่ยนไปคิดเป็นร้อยละ 5.2 (R Square Change = .052) และตัวแปรพยากรณ์ตัวที่สี่ที่นำเข้าสู่สมการคือ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน เมื่อนำเข้าสู่สมการจะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เปลี่ยนไปคิดเป็นร้อยละ 1.2 (R Square Change = .012) ตัวแปรพยากรณ์ โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์หรืออธิบายจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้คิดเป็นร้อยละ 63.8 (Adjusted R Square = .638) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว นำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในรูปของคะแนนดิบ คือ

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	$= .594 + .346 \text{ ทัศนคติและค่านิยมในอาชีพ}$ $+ .205 \text{ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา}$ $+ .199 \text{ การรู้จักควบคุมตนเอง}$ $+ .122 \text{ พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน}$
--	--

และสมการพยากรณ์จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

$$= .387 \text{ ทศนคติและค่านิยมในอาชีพ}$$

$$+ .261 \text{ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา}$$

$$+ .241 \text{ การรู้จักควบคุมตนเอง}$$

$$+ .142 \text{ พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน}$$

2.3.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อสร้างสมการพยากรณ์จริยธรรม

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

ตัวแปรเกณฑ์ คือ จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคล

ด้านการรับรู้ทัศนคติของสังคม (2) ปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลด้านการรู้จักควบคุมตนเอง (3) ปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลด้านการรับรู้เกี่ยวกับการอบรม เลี้ยงดู (4) ปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลด้านทัศนคติและค่านิยมในอาชีพ (5) ปัจจัยเกี่ยวกับความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนา ด้านความเชื่อทางพุทธศาสนา (6) ปัจจัยเกี่ยวกับความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนา ด้านการปฏิบัติทางพุทธศาสนา (7) ปัจจัยเกี่ยวกับความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนา ด้านวิถีชีวิตทางพุทธศาสนา (8) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา (9) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (10) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และ (11) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสวัสดิภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ (ดูตาราง 30)

ตาราง 30

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรด้วยวิธีการกำหนดค่าตัวแปรพยากรณ์แบบขั้นตอน

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (coefficients)		
	b	Beta	R ² change
ค่าคงที่ (constant)	2.05	-	
การปฏิบัติทางพุทธศาสนา	.321	.535	.383
ทัศนคติและค่านิยมในอาชีพ	.206	.248	.048

ตาราง 30 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (coefficients)		
	b	Beta	R ² change
Multiple R		.666	
R ²		.443	
Adjusted R ²		.431	
ค่า F		35.41***	
ค่าคงที่		2.046	

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์หาค่าถอยพหุคูณด้วยวิธีการกำหนดค่าตัวแปรพยากรณ์แบบขั้นตอน (stepwise) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร พบว่า มีปัจจัยหรือตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 ตัว ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ถูกนำเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกคือปัจจัยเกี่ยวกับความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาด้านการปฏิบัติทางพุทธศาสนา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 38.3 ($R^2 \text{ Change} = .383$) ตัวแปรพยากรณ์ตัวที่สองที่นำเข้าสู่สมการ คือ ปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลด้านทัศนคติและค่านิยมในอาชีพ เมื่อนำเข้าสู่สมการจะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์เปลี่ยนไปคิดเป็นร้อยละ 4.8 ($R^2 \text{ Change} = .048$) โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์หรืออธิบายจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร ได้คิดเป็นร้อยละ 43.1 ($\text{Adjusted } R^2 = .431$) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว นำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในรูปของคะแนนดิบ คือ

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	$= 2.05 + .321 \text{ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา} + .206 \text{ ทัศนคติและค่านิยมในอาชีพ}$
--	--

และสมการพยากรณ์จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ชั้นสัญญาบัตรในรูปของคะแนนมาตรฐานคือ

$$\begin{array}{l} \text{จริยธรรมในการปฏิบัติงาน} \\ \text{ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน} \end{array} = .535 \text{ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา} \\ + .248 \text{ ทศนคติและค่านิยมในอาชีพ}$$

2.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรม
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ (ดูตาราง 31-35)

ตาราง 31

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในภาพรวม

ปัจจัย	องค์ประกอบย่อย	ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน		
		\bar{X}	SD	การแปลผล
ปัจจัยส่วนบุคคล	ด้านการรับรู้ทัศนคติของสังคม	4.14	0.77	มาก
	ด้านการรู้จักควบคุมตนเอง	3.61	0.58	มาก
	ด้านการรับรู้เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดู	3.67	0.60	มาก
	ด้านทศนคติและค่านิยมในอาชีพ	3.99	0.51	มาก
	รวม	3.88	0.48	มาก
ปัจจัยเกี่ยวกับความเชื่อและ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา	ด้านความเชื่อทางพุทธศาสนา	3.77	0.57	มาก
	ด้านการปฏิบัติทางพุทธศาสนา	3.54	0.61	มาก
	ด้านวิถีชีวิตทางพุทธศาสนา	3.37	0.62	ปานกลาง
	รวม	3.57	0.46	มาก
ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ในหน่วยงาน	ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา	3.50	0.65	มาก
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.93	0.56	ปานกลาง
	ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.56	มาก
	ด้านสวัสดิภาพ ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในอาชีพ	3.03	0.58	ปานกลาง
	รวม	3.29	0.41	ปานกลาง
	รวมทั้งหมด	3.58	0.36	มาก

จากตาราง 31 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในภาพรวม พบว่า ตำรวจมีค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลด้านการรับรู้ทัศนคติของสังคม ($\bar{X} = 4.14$) ปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลด้านทัศนคติและค่านิยมในอาชีพ ($\bar{X} = 3.99$) และปัจจัยเกี่ยวกับความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาด้านความเชื่อทางพุทธศาสนา ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.93$)

ตาราง 32

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลในด้านทัศนคติและค่านิยมในอาชีพ

ข้อ	ข้อความ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน		
		\bar{X}	SD	การแปลผล
1	หน้าที่ตำรวจ คือ การทำงานเต็มกำลังความสามารถ และอยู่ในระเบียบวินัย	4.41	0.75	มาก
2	เกียรติยศและชื่อเสียงนั้นสำคัญกว่าผลตอบแทนในรูปแบบเงินทองและวัตถุ	4.17	0.83	มาก
3	สิ่งแรกที่ต้องทำ คือ การทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและสังคม	4.40	0.76	มาก
4	การทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถ จะทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	4.20	0.84	มาก
5	ตำรวจเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคมและสร้างชื่อเสียง แก่วงศ์ตระกูล	4.26	0.83	มาก
6	ตำรวจเป็นอาชีพที่มีรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม	1.81	1.04	น้อย
7	ตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้าน	4.28	0.82	มาก
8	ตำรวจเป็นอาชีพที่แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและสร้างความสุข ความปลอดภัยให้แก่ประชาชน	4.43	0.74	มาก
	รวม	4.00	0.51	มาก

จากตาราง 32 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในด้านทัศนคติและค่านิยมในอาชีพ พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.00$)

ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ (8) ดำรงเป็นอาชีพที่แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและสร้างความสุข ความปลอดภัยให้แก่ประชาชน ($\bar{X} = 4.43$) ข้อ (1) หน้าที่ดำรง คือ การทำงานเต็มกำลังความสามารถและอยู่ในระเบียบวินัย ($\bar{X} = 4.41$) และ ข้อ (3) สิ่งแรกที่ควรทำ คือ การทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและสังคมซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.40$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ (6) ดำรงเป็นอาชีพที่มีรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 1.81$)

ตาราง 33

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยเกี่ยวกับความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาในด้านการปฏิบัติทางพุทธศาสนา

ข้อ	ข้อความ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงาน		
		\bar{X}	SD	การแปลผล
1	การสวดมนต์ไหว้พระก่อนเข้านอนเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ	3.89	1.29	มาก
2	การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ถือว่าผิดศีล	3.57	1.29	มาก
3	ท่านแนะนำให้คนอื่นอ่านหนังสือเกี่ยวกับศาสนา	3.32	1.01	ปานกลาง
4	ท่านพยายามให้อภัยแก่คนที่เคยทำให้ท่านเจ็บช้ำน้ำใจ	3.08	1.20	ปานกลาง
5	ท่านคำนึงถึงเรื่องบาปบุญก่อนตัดสินใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเสมอ	3.86	0.88	มาก
รวม		3.54	0.61	มาก

จากตาราง 32 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยเกี่ยวกับความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาที่ส่งผลกระทบต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในด้านการปฏิบัติทางพุทธศาสนา พบว่า ในภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ (1) การสวดมนต์ไหว้พระก่อนเข้านอนเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.89$) ข้อ (5) ท่านคำนึงถึงเรื่องบาปบุญก่อนตัดสินใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเสมอ ($\bar{X} = 3.86$) และ ข้อ (2) การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ถือว่าผิดศีล ($\bar{X} = 3.57$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ (4) ท่านพยายามให้อภัยแก่คนที่เคยทำให้ท่านเจ็บช้ำน้ำใจ ($\bar{X} = 3.08$)

ตาราง 34

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลในด้านการรู้จักควบคุมตนเอง

ข้อ	ข้อความ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงาน		
		\bar{X}	SD	การแปลผล
1	ท่านจะอดทนทำงานราชการอย่างขยันขันแข็งและอดทน	4.28	0.78	มาก
2	ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้า	4.34	0.73	มาก
3	ท่านปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นโดยไม่ย่อท้อต่อความลำบาก	2.60	1.05	ปานกลาง
4	ท่านมั่นใจว่าตัวท่านเองจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตตลอดไป	3.20	1.31	ปานกลาง
รวม		3.61	0.58	มาก

จากตาราง 34 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลในด้านการรู้จักควบคุมตนเองที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.61$) ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อ 2 ท่านจะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.34$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 3 ท่านปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นโดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก ($\bar{X} = 2.60$)

ตาราง 35

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ข้อความ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงาน		
		\bar{X}	SD	การแปลผล
1	เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและชื่นชมในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.19	1.03	ปานกลาง
2	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.79	มาก
3	ท่านมีโอกาสให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน	3.84	0.73	มาก
4	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.05	0.75	มาก

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน		
		\bar{X}	SD	การแปลผล
5	เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถพูดคุยปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานได้	3.03	1.23	ปานกลาง
6	เพื่อนร่วมงานต่างแสดงความมีน้ำใจและถ้อยทีถ้อยอาศัยต่อกัน	3.92	0.76	มาก
7	ท่านไม่มีปัญหาความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	3.83	1.23	มาก
	รวม	3.67	0.56	มาก

จากตาราง 35 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่ส่งผลกระทบต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ-ตำรวจ ในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ในภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 4 ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.05$) ข้อ 6 เพื่อนร่วมงานต่างแสดงความมีน้ำใจและถ้อยทีถ้อยอาศัยต่อกัน ($\bar{X} = 3.92$) และ ข้อ 3 ท่านมีโอกาสนำคำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.84$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 5 เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถพูดคุยปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X} = 3.03$)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรม

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

พิจารณาจากผลการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณด้วยวิธีการกำหนดค่าตัวแปรพยากรณ์แบบขั้นตอน (stepwise) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า มีปัจจัยหรือตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 4 ตัว ประกอบด้วย (1) ปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลด้านทัศนคติและค่านิยมในอาชีพ (2) ปัจจัยเกี่ยวกับความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาด้านการปฏิบัติทางพุทธศาสนา (3) ปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลด้านการรู้จักควบคุมตนเอง และ (4) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์หรืออธิบายจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้คิดเป็นร้อยละ 63.8 (Adjusted R Square = .638) ซึ่งเมื่อแยกพิจารณาทีละปัจจัย มีประเด็นย่อย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านทัศนคติและค่านิยมในอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 หน้าที่ตำรวจ คือ การทำงานเต็มกำลังความสามารถและอยู่ในระเบียบวินัย
- 1.2 เกียรติยศและชื่อเสียงนั้นสำคัญกว่าผลตอบแทนในรูปเงินทองและวัตถุ
- 1.3 สิ่งแรกที่ต้องทำ คือ การทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและสังคม
- 1.4 การทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถจะทำให้เป็นที่

ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

- 1.5 ตำรวจเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคมและสร้างชื่อเสียงแก่วงศ์ตระกูล
- 1.6 ตำรวจเป็นอาชีพที่มีรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม
- 1.7 ตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้าน
- 1.8 ตำรวจเป็นอาชีพที่แก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนและสร้างความสุข ความ-

ปลอดภัยให้แก่ประชาชน

จากข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านทัศนคติและค่านิยมในอาชีพซึ่งส่งผลอย่างยิ่งต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในฐานะที่ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาตำรวจ ท่านจะมีแนวทาง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาจริยธรรม ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

พิจารณาจากผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพหุคูณด้วยวิธีการกำหนดค่าตัวแปรพยากรณ์แบบขั้นตอน (stepwise) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร พบว่า มีปัจจัยหรือตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 2 ตัว ประกอบด้วย (1) ปัจจัยเกี่ยวกับความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนา ด้านการปฏิบัติทางพุทธศาสนา และ (2) ปัจจัยทางจิตลักษณะส่วนบุคคลด้านทัศนคติและค่านิยมในอาชีพ โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์หรืออธิบายจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ได้คิดเป็นร้อยละ 43.1 (Adjusted R Square = .431) ซึ่งเมื่อแยกพิจารณาทีละปัจจัย มีประเด็นย่อย ดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาด้านการปฏิบัติทางพุทธศาสนา ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 การสวดมนต์ไหว้พระก่อนเข้านอนเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ
- 1.2 การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ถือว่าผิดศีล
- 1.3 ท่านแนะนำให้คนอื่นอ่านหนังสือเกี่ยวกับศาสนา
- 1.4 ท่านพยายามให้อภัยแก่คนที่เคยทำให้ท่านเจ็บช้ำน้ำใจ
- 1.5 ท่านคำนึงถึงเรื่องบาปบุญก่อนตัดสินใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเสมอ

จากข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนา ด้านการปฏิบัติทางพุทธศาสนาซึ่งส่งผลอย่างยิ่งต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในฐานะที่ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาตำรวจ ท่านจะมีแนวทางในการส่งเสริมหรือพัฒนาปัจจัยดังกล่าวเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหรือยกระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรอย่างไรบ้าง

.....

.....

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****_

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 106

Alpha = .8957

ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ



Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent
LEVEL* NEWEXP	402	100.0%	0	.0%	402	100.0%

LEVEL* NEWEXP Crosstabulation

		NEWEXP					Total
		1.00	2.00	3.00	4.00	5.00	
LEVEL 1.00	Count	9	21	70	79	131	310
	% within LEVEL	2.9%	6.8%	22.6%	25.5%	42.3%	100.0%
	2.00 Count	1	12	17	32	30	92
	% within LEVEL	1.1%	13.0%	18.5%	34.8%	32.6%	100.0%
Total	Count	10	33	87	111	161	402
	% within LEVEL	2.5%	8.2%	21.6%	27.6%	40.0%	100.0%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent
LEVEL* EDU	402	100.0%	0	.0%	402	100.0%

LEVEL* EDU Crosstabulation

		EDU			Total
		1.00	2.00	3.00	
LEVEL 1.00	Count	159	143	8	310
	% within LEVEL	51.3%	46.1%	2.6%	100.0%
2.00	Count	6	74	12	92
	% within LEVEL	6.5%	80.4%	13.0%	100.0%
Total	Count	165	217	20	402
	% within LEVEL	41.0%	54.0%	5.0%	100.0%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent
LEVEL* STATE	402	100.0%	0	.0%	402	100.0%

LEVEL* STATE Crosstabulation

		STATE				Total
		1.00	2.00	3.00	4.00	
LEVEL 1.00	Count	29	247	13	21	310
	% within LEVEL	9.4%	79.7%	4.2%	6.8%	100.0%
2.00	Count	7	82	2	1	92
	% within LEVEL	7.6%	89.1%	2.2%	1.1%	100.0%
Total	Count	36	329	15	22	402
	% within LEVEL	9.0%	81.8%	3.7%	5.5%	100.0%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent
LEVEL* INCOME	402	100.0%	0	.0%	402	100.0%

LEVEL* INCOME Crosstabulation

		INCOME				Total
		1.00	2.00	3.00	4.00	
LEVEL 1.00	Count	10	181	115	4	310
	% within LEVEL	3.2%	58.4%	37.1%	1.3%	100.0%
	2.00 Count	0	33	49	10	92
	% within LEVEL	.0%	35.9%	53.3%	10.9%	100.0%
Total	Count	10	214	164	14	402
	% within LEVEL	2.5%	53.2%	40.8%	3.5%	100.0%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent
LEVEL* RESP	402	100.0%	0	.0%	402	100.0%

LEVEL * RESP Crosstabulation

	RESP									Total
	1.00	2.00	3.00	4.00	5.00	6.00	7.00	8.00	9.00	
LEVEL 1.00 Count	32	50	62	52	12	10	4	1	87	310
% within LEVEL	10.3%	16.1%	20.0%	16.8%	3.9%	3.2%	1.3%	.3%	28.1%	100.0%
LEVEL 2.00 Count	9	24	21	12	4	4	0	2	16	92
% within LEVEL	9.8%	26.1%	22.8%	13.0%	4.3%	4.3%	.0%	2.2%	17.4%	100.0%
Total Count	41	74	83	64	16	14	4	3	103	402
% within LEVEL	10.2%	18.4%	20.6%	15.9%	4.0%	3.5%	1.0%	.7%	25.6%	100.0%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent
LEVEL * DEBT	402	100.0%	0	.0%	402	100.0%

LEVEL * DEBT Crosstabulation

	DEBT				Total
	1.00	2.00	3.00	4.00	
LEVEL 1.00 Count	34	61	82	133	310
% within LEVEL	11.0%	19.7%	26.5%	42.9%	100.0%
2.00 Count	12	19	25	36	92
% within LEVEL	13.0%	20.7%	27.2%	39.1%	100.0%
Total Count	46	80	107	169	402
% within LEVEL	11.4%	19.9%	26.6%	42.0%	100.0%

Frequencies

Statistics

NEWMORAL

<i>N</i>	Valid	402
	Missing	0

NEWMORAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	.5	.5	.5
	3.00	83	20.6	20.6	21.1
	4.00	287	71.4	71.4	92.5
	5.00	30	7.5	7.5	100.0
	Total	402	100.0	100.0	

Crosstabs

Case Processing Summary

	NEWMORAL					
	Valid		Missing		Total	
	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent
LEVEL* NEWMORAL	402	100.0%	0	.0%	402	100.0%

LEVEL* NEWMORAL Crosstabulation

		NEWMORAL				Total
		2.00	3.00	4.00	5.00	
LEVEL 1.00	Count	2	76	217	15	310
	% within LEVEL	.6%	24.5%	70.0%	4.8%	100.0%
2.00	Count	0	7	70	15	92
	% within LEVEL	.0%	7.6%	76.1%	16.3%	100.0%
Total	Count	2	83	287	30	402
	% within LEVEL	.5%	20.6%	71.4%	7.5%	100.0%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent
EDU* NEWMORAL	402	100.0%	0	.0%	402	100.0%

EDU* NEWMORAL Crosstabulation

		NEWMORAL				Total
		2.00	3.00	4.00	5.00	
EDU 1.00	Count	2	34	117	12	165
	% within EDU	1.2%	20.6%	70.9%	7.3%	100.0%
2.00	Count	0	46	155	16	217
	% within EDU	.0%	21.2%	71.4%	7.4%	100.0%
Total	Count	2	83	287	30	402
	% within EDU	.5%	20.6%	71.4%	7.5%	100.0%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent
GROUP* NEWMORAL	402	100.0%	0	.0%	402	100.0%

GROUP * NEWMORAL Crosstabulation

		NEWMORAL				Total
		2.00	3.00	4.00	5.00	
GROUP 1.00	Count	2	58	187	13	260
	% within GROUP	.8%	22.3%	71.9%	5.0%	100.0%
2.00	Count	0	8	17	2	27
	% within GROUP	.0%	29.6%	63.0%	7.4%	100.0%
3.00	Count	0	6	28	6	40
	% within GROUP	.0%	15.0%	70.0%	15.0%	100.0%
4.00	Count	0	5	22	4	31
	% within GROUP	.0%	13.6%	75.0%	11.4%	100.0%
5.00	Count	0	6	33	5	44
	% within GROUP	.0%	13.6%	75.0%	11.4%	100.0%
Total	Count	2	83	287	30	402
	% within GROUP	.5%	20.6%	71.4%	7.5%	100.0%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent
STATE* NEWMORAL	402	100.0%	0	.0%	402	100.0%

STATE * NEWMORAL Crosstabulation

		NEWMORAL				Total
		2.00	3.00	4.00	5.00	
STATE 1.00	Count	0	8	25	3	36
	% within STATE	.0%	22.2%	69.4%	8.3%	100.0%
2.00	Count	2	64	238	25	329
	% within STATE	.6%	19.5%	72.3%	7.6%	100.0%
3.00	Count	0	7	8	0	15
	% within STATE	.0%	46.7%	53.3%	.0%	100.0%
4.00	Count	0	4	16	2	22
	% within STATE	.0%	18.2%	72.7%	9.1%	100.0%
Total	Count	2	83	287	30	402
	% within STATE	.5%	20.6%	71.4%	7.5%	100.0%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent
INCOME* NEWMORAL	402	100.0%	0	.0%	402	100.0%

INCOME * NEWMORAL Crosstabulation

		NEWMORAL				Total
		2.00	3.00	4.00	5.00	
INCOME 1.00	Count	0	0	10	0	10
	% within INCOME	.0%	.0%	100.0%	.0%	100.0%
2.00	Count	1	55	144	14	214
	% within INCOME	.5%	25.7%	67.3%	6.5%	100.0%
3.00	Count	1	26	123	14	164
	% within INCOME	.6%	15.9%	75.0%	8.5%	100.0%
4.00	Count	0	2	10	2	14
	% within INCOME	.0%	14.3%	71.4%	14.3%	100.0%
Total	Count	2	83	287	30	402
	% within INCOME	.5%	20.6%	71.4%	7.5%	100.0%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent	<i>N</i>	Percent
DEBT* NEWMORAL	402	100.0%	0	.0%	402	100.0%

DEBT * NEWMORAL Crosstabulation

		NEWMORAL				Total
		2.00	3.00	4.00	5.00	
DEBT 1.00	Count	0	5	39	2	46
	% within DEBT	.0%	10.9%	84.8%	4.3%	100.0%
DEBT 2.00	Count	1	17	57	5	80
	% within DEBT	1.3%	21.3%	71.3%	6.3%	100.0%
DEBT 3.00	Count	0	23	77	7	107
	% within DEBT	.0%	21.5%	72.0%	6.5%	100.0%
DEBT 4.00	Count	1	38	114	16	169
	% within DEBT	.6%	22.5%	67.5%	9.5%	100.0%
Total	Count	2	83	287	30	402
	% within DEBT	.5%	20.6%	71.4%	7.5%	100.0%

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
M1	402	1.00	5.00	4.3408	.88815
M2	402	1.00	5.00	3.6418	1.36433
M3	402	1.00	5.00	4.3134	.75488
M4	402	2.00	5.00	4.2413	.73663
M5	402	1.00	5.00	4.2363	.72116
M6	402	1.00	5.00	4.3458	.76543
M7	402	1.00	5.00	3.2736	1.26521
M8	402	1.00	5.00	3.6990	.68939
M9	402	1.00	5.00	4.3955	.78976
M10	402	1.00	5.00	3.2637	1.26338
M11	402	1.00	5.00	3.2861	1.00386
M12	402	1.00	5.00	3.7164	1.08224
M13	402	1.00	5.00	3.9552	.88939
M14	402	1.00	5.00	4.0697	1.24148
M15	402	1.00	5.00	3.4254	1.24370
M16	402	1.00	5.00	3.8856	1.24217
M17	402	1.00	5.00	3.9403	1.20324
M18	402	1.00	5.00	4.1542	.91324
Valid <i>N</i> (listwise)	402				

Descriptive

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
M19	402	1.00	5.00	4.0299	.92572
M20	402	1.00	5.00	3.4229	1.22943
M21	402	1.00	5.00	4.4900	.75810
M22	402	2.00	5.00	3.8109	1.25306
M23	402	1.00	5.00	4.4353	.77495
M24	402	1.00	5.00	3.4851	1.27943
M25	402	1.00	5.00	3.3458	1.23027
M26	402	1.00	5.00	3.8109	1.29418
M27	402	1.00	5.00	3.3657	1.14230
M28	402	1.00	5.00	4.0846	.85789
M29	402	1.00	5.00	3.7090	1.22418
M30	402	1.00	5.00	4.3234	.87349
M31	402	1.00	5.00	3.7512	1.29176
M32	402	1.00	5.00	3.7015	1.04294
M33	402	1.00	5.00	4.1617	.92417
M34	402	1.00	5.00	4.1318	.93426
M35	402	1.00	5.00	4.1393	.91018
M36	402	1.00	5.00	3.6493	1.32080
MORL	402	1.94	4.94	3.8898	.46135
Valid <i>N</i> (listwise)	402				

Descriptive

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IF1	402	1.00	5.00	4.2836	.76336
IF2	402	1.00	5.00	4.1244	1.14507
IF3	402	1.00	5.00	4.1542	.97913
IF4	402	1.00	5.00	3.9801	.8115
IFACT1	402	1.75	5.00	4.1356	.77300
Valid <i>N</i> (listwise)	402				

Descriptive

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IF5	402	1.00	5.00	4.2836	.77953
IF6	402	2.00	5.00	4.3433	.73159
IF7	402	1.00	5.00	2.6045	1.04525
IF8	402	1.00	5.00	3.2040	1.31486
IFACT2	402	2.75	5.00	3.6088	.58060
Valid <i>N</i> (listwise)	402				

Descriptive

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IF9	402	1.00	5.00	3.9229	.86294
IF10	402	2.00	5.00	3.4627	1.20674
IF11	402	1.00	5.00	3.6468	.90143
IF12	402	1.00	5.00	3.6542	.94081
IFACT3	402	2.25	5.00	3.6716	.60424
Valid <i>N</i> (listwise)	402				

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IF13	402	1.00	5.00	4.4055	.75223
IF14	402	1.00	5.00	4.1667	.82938
IF15	402	1.00	5.00	4.4030	.75852
IF16	402	1.00	5.00	4.1990	.83871
IF17	402	1.00	5.00	4.2587	.82826
IF18	402	1.00	5.00	1.8060	1.03897
IF19	402	1.00	5.00	4.2836	.81701
IF20	402	1.00	5.00	4.4254	.73776
IFACT4	402	1.63	5.00	3.9935	.51231
Valid <i>N</i> (listwise)	402				

Descriptive

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BF1	402	1.00	5.00	4.3607	.75849
BF2	402	2.00	5.00	4.0323	.85418
BF3	402	1.00	5.00	3.0498	1.09750
BF4	402	1.00	5.00	4.1119	.81440
BF5	402	1.00	5.00	3.2935	1.30160
BFACT1	402	1.60	5.00	3.7697	.57040
Valid <i>N</i> (listwise)	402				

Descriptive

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BF6	402	1.00	5.00	3.8881	1.29064
BF7	402	1.00	5.00	3.5697	1.28733
BF8	402	1.00	5.00	3.3184	1.00776
BF9	402	1.00	5.00	3.0846	1.20382
IF10	402	1.00	5.00	3.8607	.87668
BFACT2	402	2.00	5.00	3.5443	.61200
Valid <i>N</i> (listwise)	402				

Descriptive

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BF11	402	1.00	5.00	3.6866	.97155
BF12	402	1.00	5.00	3.3259	.96356
BF13	402	1.00	5.00	3.2338	1.24546
BF14	402	1.00	5.00	3.2189	1.13956
BFACT3	402	1.50	5.00	3.3663	.61542
Valid <i>N</i> (listwise)	402				

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WF1	402	1.00	5.00	3.3881	1.30361
WF2	402	1.00	5.00	3.8632	.98805
WF3	402	1.00	5.00	3.0423	1.20502
WF4	402	1.00	5.00	3.7612	1.01248
WF5	402	1.00	5.00	3.1045	1.12289
WF6	402	1.00	5.00	3.6368	.97982
WF7	402	1.00	5.00	3.3980	1.14565
WF8	402	1.00	5.00	3.5995	1.03374
WF9	402	1.00	5.00	3.9851	1.11654
WF10	402	1.00	5.00	3.3582	1.26572
WF11	402	1.00	5.00	3.4851	1.03120
WF12	402	1.00	5.00	3.4129	1.20830
WFACT1	402	1.58	5.00	3.5029	.64929
Valid <i>N</i> (listwise)	402				

Descriptive

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WF13	402	1.00	5.00	2.7886	1.11107
WF14	402	1.00	5.00	3.0896	1.09724
WF15	402	1.00	5.00	3.7438	.86294
WF16	402	1.00	5.00	3.1294	1.06083
WF17	402	1.00	5.00	2.8532	1.03111
WF18	402	1.00	5.00	2.3010	1.12174
WF19	402	1.00	5.00	2.7761	1.18790
WF20	402	1.00	5.00	2.7587	.95744
WFACT2	402	1.25	4.88	2.9300	.56177
Valid <i>N</i> (listwise)	402				

Descriptive

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WF21	402	1.00	5.00	3.1915	1.02616
WF22	402	1.00	5.00	3.7985	.79065
WF23	402	1.00	5.00	3.8433	.73245
WF24	402	1.00	5.00	4.0498	.75239
WF25	402	1.00	5.00	3.0398	1.22664
WF26	402	1.00	5.00	3.9229	.76163
WF27	402	1.00	5.00	3.8308	1.22779
WFACT3	402	2.00	4.88	3.6681	.55461
Valid <i>N</i> (listwise)	402				

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WF28	402	1.00	5.00	3.1542	1.17373
WF29	402	1.00	5.00	3.0746	1.07541
WF30	402	1.00	5.00	2.8557	1.12069
WF31	402	1.00	5.00	2.1940	1.06972
WF32	402	1.00	5.00	2.8259	1.18365
WF33	402	1.00	5.00	2.6393	1.13073
WF34	402	1.00	5.00	3.3532	1.10974
WF35	402	1.00	5.00	3.3458	1.05573
WF36	402	1.00	5.00	3.8060	1.03657
WFACT4	402	1.00	4.56	3.0276	.57847
Valid <i>N</i> (listwise)	402				

	MORAL	IFACT1	IFACT2	IFACT3	IFACT4	BFACT1	BFACT2	BFACT3	WFACT1	WFACT2	WFACT3	WFACT4
WFACT3												
Pearson Correlation	.574**	.375**	.498**	.447**	.448**	.451**	.543**	.184*	.521**	.297**	1	-.086**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.085
N	402	402	402	402	402	402	402	402	402	402	402	402
WFACT4												
Pearson Correlation	-.133**	.036	-.132**	-.101*	.048	-.178**	-.213**	.137**	.150**	.098*	-.086	1
Sig. (2-tailed)	.008	.471	.008	.043	.338	.000	.000	.006	.003	.049	.085	.
N	402	402	402	402	402	402	402	402	402	402	402	402

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

t test

Group Statistics

LEVEL	<i>N</i>	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
MORAL 1.00	310	3.8367	.47169	.02679
2.00	92	4.0685	.37489	.03908

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances		<i>t</i> test for Equality of Means								
<i>F</i>	Sig.	<i>t</i>	<i>df</i>	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference			
							Lower	Upper		
MORAL Equality Variances assumed										
Equality										
Variances not assumed		9.319	.002	-4.892	184.594	.000	-.2318	.04738	-.32529	-.13831

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	IFACT4		Stepwise (Criteria: Probabilit y-of-F-to-enter <= .050, Probabilit y-of-F-to-r emove >= .100).
2	BFACT2		Stepwise (Criteria: Probabilit y-of-F-to-enter <= .050, Probabilit y-of-F-to-r emove >= .100).
3	IFACT2		Stepwise (Criteria: Probabilit y-of-F-to-enter <= .050, Probabilit y-of-F-to-r emove >= .100).
4	WFACT3		Stepwise (Criteria: Probabilit y-of-F-to-enter <= .050, Probabilit y-of-F-to-r emove >= .100).

a. Dependent Variable: MORAL

Model Summary

Model	<i>R</i>	<i>R</i> Square	Adjusted <i>R</i> Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.437	.35389
2	.760 ^b	.577	.574	.30769
3	.794 ^c	.630	.626	.28835
4	.801 ^d	.642	.638	.28399

a. Predictors: (Constant), IFACT4

b. Predictors: (Constant), IFACT4, BFACT2

c. Predictors: (Constant), IFACT4, BFACT2, IFACT2

d. Predictors: (Constant), IFACT4, BFACT2, IFACT2, WFACT3

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	<i>df</i>	Mean Square	<i>F</i>	Sig.
1	Regression	30.177	1	30.177	240.966	.000 ^a
	Residual	38.572	308	.125		
	Total	68.749	309			
2	Regression	39.685	2	19.842	209.585	.000 ^b
	Residual	29.065	307	.095		
	Total	68.749	309			
3	Regression	43.306	3	14.435	173.613	.000 ^c
	Residual	25.443	306	.083		
	Total	68.749	309			
4	Regression	44.151	4	11.038	136.858	.000 ^d
	Residual	24.599	305	.081		
	Total	68.749	309			

a. Predictors: (Constant), IFACT4

b. Predictors: (Constant), IFACT4, BFACT2

c. Predictors: (Constant), IFACT4, BFACT2, IFACT2

d. Predictors: (Constant), IFACT4, BFACT2, IFACT2, WFACT3

e. Dependent Variable: MORAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	<i>t</i>	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.483	.153		9.696	.000
	IFACT4	.593	.038	.663	15.523	.000
2	(Constant)	.953	.143		6.656	.000
	IFACT4	.446	.036	.498	12.270	.000
	BFACT2	.319	.032	.407	10.021	.000
3	(Constant)	.697	.140		4.993	.000
	IFACT4	.374	.036	.418	10.484	.000
	BFACT2	.241	.032	.308	7.522	.000
	IFACT2	.227	.034	.274	6.600	.000
4	(Constant)	.594	.141		4.208	.000
	IFACT4	.346	.036	.387	9.546	.000
	BFACT2	.205	.033	.261	6.117	.000
	IFACT2	.199	.035	.241	5.715	.000
	WFACT3	.122	.038	.142	3.236	.001

a. Dependent Variable: MORAL

Excluded Variables^c

Model		Beta In	<i>t</i>	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	RESP	.027 ^a	.628	.530	.036	.989
	IFACT4	.389 ^a	9.262	.000	.467	.809
	BFACT2	.407 ^a	10.021	.000	.496	.836
	WFACT1	.251 ^a	5.636	.000	.306	.837
	WFACT3	.343 ^a	7.811	.000	.407	.791
2	RESP	.047 ^b	1.273	.204	.073	.986
	IFACT2	.274 ^b	6.600	.000	.353	7.00
	WFACT1	.135 ^b	3.209	.001	.180	.752
	WFACT3	.203 ^b	4.537	.000	.251	.650
3	RESP	.064 ^c	1.825	.069	.104	.982
	WFACT1	.101 ^c	2.520	.012	.143	.738
	WFACT3	.142 ^c	3.236	.001	.182	.611
4	RESP	.067 ^d	1.943	.053	.111	.981
	WFACT1	.067 ^d	1.478	.140	.084	.644

a. Predictors in the Model: (Constant), IFACT4

b. Predictors in the Model: (Constant), IFACT4, BFACT2

c. Predictors in the Model: (Constant), IFACT4, BFACT2, IFACT2

d. Predictors in the Model: (Constant), IFACT4, BFACT2, IFACT2, WFACT3

e. Dependent Variable: MORAL

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BFACT2		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq .050$, Probability-of-F-to-remove $\geq .100$).
2	IFACT4		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq .050$, Probability-of-F-to-remove $\geq .100$).

a. Dependent Variable: MORAL

Model Summary

Model	<i>R</i>	<i>R</i> Square	Adjusted <i>R</i> Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.389	.383	.29455
2	.666 ^b	.443	.431	.28289

a. Predictors: (Constant), BFACT2

b. Predictors: (Constant), BFACT2, IFACT4

ANOVA^c

Model		Sum of Square	<i>df</i>	Mean Square	<i>F</i>	Sig.
1	Regression	4.981	1	4.981	57.414	.000 ^a
	Residual	7.808	90	.087		
	Total	12.789	91			
2	Regression	5.667	2	2.833	35.405	.000 ^b
	Residual	7.123	89	.080		
	Total	12.789	91			

a. Predictors: (Constant), BFACT2

b. Predictors: (Constant), BFACT2, IFACT4

c. Dependent Variable: MORAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	<i>t</i>	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.687	.185		14.530	.000
	BFACT2	.374	.049	.624	7.577	.000
2	(Constant)	2.046	.282		7.256	.000
	BFACT2	.321	.051	.535	6.310	.000
	IFACT4	.206	.070	.248	2.927	.004

a. Dependent Variable: MORAL

Excluded Variables^c

Model		Beta In	<i>t</i>	Sig.	Partial Correlation	Collinearity
						Statistics
						Tolerance
1	IFACT1	.191 ^a	2.249	.027	.232	.898
	IFACT2	.235 ^a	2.403	.018	.247	.673
	IFACT3	.206 ^a	2.423	.017	.249	.892
	IFACT4	.248 ^a	2.927	.004	.296	.871
	BFACT1	.072 ^a	.733	.465	.077	.711
	BFACT3	.055 ^a	.636	.526	.067	.900
	WFACT1	.186 ^a	2.198	.031	.227	.907
	WFACT2	-.013 ^a	-.155	.877	-.016	.974
	WFACT3	.242 ^a	2.531	.013	.259	.698
	WFACT4	-.006 ^a	-.077	.939	-.008	.980
2	IFACT1	.053 ^b	.478	.634	.051	.507
	IFACT2	.181 ^b	1.848	.068	.193	.638
	IFACT3	.109 ^b	1.121	.265	.119	.660
	BFACT1	-.037 ^b	-.361	.719	-.038	.610
	BFACT3	-.030 ^b	-.342	.733	-.036	.789
	WFACT1	.128 ^b	1.487	.140	.157	.836
	WFACT2	-.006 ^b	-.076	.940	-.008	.973
	WFACT3	.188 ^b	1.958	.053	.204	.660
WFACT4	-.040 ^b	-.488	.627	-.052	.961	

a. Predictors in the Model: (Constant), BFACT2

b. Predictors in the Model: (Constant), BFACT2, IFACT4

c. Dependent Variable: MORAL

บรรณานุกรม

- กาญจนา แดงมาดี. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กิจพิณัฐ อุสาโท. (2548). รายงานการสัมมนา เรื่อง คุณลักษณะของตำรวจที่พึงประสงค์ในสายตาของประชาชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, กองการสอบ-กองบัญชาการศึกษ.
- กิตติโชค มากบัว. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจระดับชั้นประทวน-พลตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กิตติพงษ์ เรืองแสน. (มกราคม, 2553). การประเมินจรรยาบรรณข้าราชการกรมศุลกากรตามแนวคิดต้นไม้จริยธรรม กรณีศึกษากรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 13(1), 80-90.
- ขวัญชัย ค่านปรีดา. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- คณะกรรมการเอกลักษณ์ของชาติ. (2539). ประมวลพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในโอกาสต่าง ๆ ปีพุทธศักราช 2528-2536. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการเอกลักษณ์ของชาติ.
- จิตรกร ผลคำ. (2549). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุดเฉพาะกิจปราบปรามยาเสพติดให้โทษของสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- จิรศักดิ์ จังพนาสิน. (2548). *สภาพการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ฉัตรชัย เสลา. (2542). *การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการลดพฤติกรรมก้าวร้าวของเด็กปฐมวัย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชนหวรรณ ชื่นกลิ่นรูป. (2545). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 7*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ชนันทิพย์ จันทรโสภา. (2550). *การศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ.
- ชาญณรงค์ ชันประกอบ. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เชิดชัย ม่วงสิงห์. (2543). *อุดมคติและจริยธรรมตำรวจ: กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง*. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุนาวิณ. (2522). *จริยธรรมในทัศนะของพฤติกรรมศาสตร์: ในรายงานการสัมมนาจริยธรรมในปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศาสนา.
- ดวงเดือน พันธุนาวิณ. (2538). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ดวงเดือน พันธุนาวิณ. (2540ก). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนางานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สำนักกิจการโรงพิมพ์ทหารผ่านศึก.
- ดวงเดือน พันธุนาวิณ. (2544ข). *ทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมทางสังคม*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาสังคม.
- ทิสนา แคมมณี. (2545). *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิชนเอดเวอร์รี่ไทซิ่ง กรุ๊ป.

- เทพเวที, พระ (ประยูรค์ ปยุตโต). (2531). *ตามทางพุทธกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์ พรินต์ติ้งกรุ๊ป.
- ธรรมปิฎก, พระ (ประยูรค์ ปยุตโต). (2544). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ (ฉบับประมวลศัพท์)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชชชัย หนองบัว. (2546). *การศึกษาวิธีการพัฒนาจริยธรรมสำหรับข้าราชการตำรวจและปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมสำหรับข้าราชการตำรวจ*. ปริญญาโทอักษรศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิพนธ์ พัวพงศกร, เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และสุวรรณา ตูลยวสินพงษ์. (2546). *รายงานการวิจัยเรื่องความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. (2533). *คู่มือการพัฒนาคุณธรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- บุญมี แทนแก้ว. (2541). *จริยธรรมกับชีวิต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ประกายแก้ว รัตนนาคา. (2553). *มาตรวัดจริยธรรมนักการเมืองท้องถิ่นภาคเหนือของประเทศไทย*. ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประทีป มากมิตร. (2550). *จริยธรรมและแนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปานจิต จินดากุล. (2549). *การสร้างองค์การที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรม*. ใน เอกสารเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ หมายเลข 011. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.ร.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2533). *อุดมคติตำรวจและจริยธรรมตำรวจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สหภาพสื่อการพิมพ์.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2523). *การควบคุมอาชญากรรมจากสภาพแวดล้อม: หลักทฤษฎีและมาตรการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร และนวนลน้อย ตรีรัตน์. (2546). *คอร์รัปชัน ค่าเช่า และพัฒนาการเศรษฐกิจ*. *วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์*, 21(4), 1-28.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559.

ฝ่ายวิชาการสุทรไพศาล. (2532). *ประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี เล่ม 1*

ประเภทบุคคล และ เล่ม 2 ประเภทการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุทรไพศาล.

พิทยา สุทธิธรรม. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ*

เจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ถึง 9.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

มณฑิเยร พุทธิสา. (2546). *ความหมายและขอบเขตจริยธรรมตำรวจที่ใช้ในการปฏิบัติ*

หน้าที่ และผลกระทบของการขาดจริยธรรม. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยเกริก.

มนตรี กวีัญชยานนท์. (2554). *การเสริมสร้างจริยธรรมของส่วนราชการในกระทรวง-*

มหาดไทยโดยคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด: ศึกษากรณีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ

โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้. ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์),

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์-

นานมีบุ๊คส์บลีเคชั่นส์.

ราชบัณฑิตยสถาน. *พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ (พิมพ์ครั้งที่ 23).* กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2547.

ราชวรรมณี, พระ. (2523). *แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย: การประชุมทางวิชาการ*

เกี่ยวกับจริยธรรมไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

ริเอ็องรอง รัตนิวิไลสกุล. (2547). *ความรู้สึกเชิงจริยธรรมความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ*

ต่อสังคมของสมาชิกรัฐสภาไทย. ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต (สังคมวิทยา),

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ลักขณา ศิริวงศ์. (2549). *คู่มือพัฒนาความเสี่ยสละของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2. วิทยานิพนธ์-*

การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วริยา ชินวรรโณ และคณะ. (2541). *จริยธรรมในวิชาชีพ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุน-

สนับสนุนการวิจัย.

วศิน อินทสระ. (2541). *พุทธจริยศาสตร์.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทองกาว.

- วัชรพงษ์ พนิธธำรง. (2551). *พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิจิตร ชาตกิจเจริญ. (2543). *การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่: ศึกษากรณีเฉพาะตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สังคีต พิริยะรังสรรค์ และผาสุก พงษ์ไพจิตร. (2539). *จิตสำนึกและอุดมการณ์ของ ขบวนการประชาธิปไตยร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันติชัย หนูทอง. (2545). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อการทำงานของตำรวจสายตรวจที่ยึดหลักอุดมคติตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- สาริต วิกสันเทียะ. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนการสอนกับพฤติกรรมจริยธรรมของนักเรียนนายร้อยตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานกำลังพล, กองวินัย. (2553). *รายงานสถานภาพกำลังพล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ.
- สุพจน์ จุนอนันตธรรม. (2547). *การทุจริตและประพฤตินิชอบในหน่วยงานราชการไทย กรณีศึกษาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ: รายงานการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2527). *จิตวิทยาพัฒนาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หอรตันชัยการพิมพ์.
- สุเมธ สมภักดี. (2550). *การเลือกตัวอย่าง (Sampling Theory)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ประกายพริ้ง.
- สุวรรณ สุวรรณเวโซ. (2541). *จริยธรรมตำรวจในวิชาชีพตำรวจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ.

- ศุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2546). *วิธีการจัดการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- อนุสรณ์ ดังก้อง. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการ-ตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์-รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อมรินทร์ อัครวงษ์. (2546). *จริยธรรมตำรวจ*. นครปฐม: กองบังคับการวิชาการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.
- อมรินทร์ อัครวงษ์. (2547). *จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: สำนักพิมพ์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.
- อัญชลี สว่างจิตร์. (2546). *ผลการฝึกทักษะชีวิตที่มีต่อความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนชุมชนบ้านบางเสร่ ชลบุรี*. วิทยานิพนธ์-วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ ฉิมมา. (2545). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- อุทัย เลหาวิเชียร. (2549, พฤษภาคม). *จริยธรรมทางการบริหารภาครัฐ*. ใน เอกสารนำเสนอในการประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอื้อจิตต์ ตรีเพชร. (2545). *เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bandura, D. C., & Ross, P. E. (1978). *A comparative test of the status envy, social power, and secondary*. New York: McMillan.
- Cohen, A. K. (1955). *Delinquent boys: The culture of the gang*. New York: Free Press.
- Cohen, S., & Feldberg, M. (1991). *Power and Restraint: The moral dimension of police work*. Westport, CT: Praeger Publisher.

- Council of European. (2001). *The european code of police ethics*. Strasbourg, Cedex: Council of Europe Publishing.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: W. W. Norton.
- Freud, S. (1970). *An outline of psychoanalysis*. New York: Norton.
- James, B. J., & Wilson, W. (2006). An examination of stress hardiness, dysphoria, and anger among police recruits exposed to stressful police academy training. *Journal of Police and Criminal Psychology, 21*, 37-54.
- Kaufman, I. G. (1982). *Psychology theory*. San Francisco: Chandler.
- Kernaghan, K., & Langford, J. W. (1990). *The responsible public servant*. Toronto, Canada: The Institute for Research on Public Policy and the Institute of Public Administration of Canada.
- Klitgaard, R. (1988). *Controlling corruption*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Kohlberg, L. (1970). *Education for justice: A modern statement of platonic view*. New York: Harper Collins.
- Kohlberg, L. (1976). *Moral stages and moralization: The cognitive development approach, in moral development and behavior: Theory, research and social issues*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Mauro, P. (1997). *Why worry about corruption?*. Retrieved September 20, 2007. from <http://www.imf.org/external/pubs/issues6/index.html>
- Pavlov, I. V. (1978). *Perception and learning*. New York: Random House.
- Piaget, J. (1969). *The psychology of the child*. New York: Harper Collins.

- Posada, V. C. (1994). A motivational model for understanding moral action and moral development. *Psychological Reports, 74*, 951-959.
- Skinner, B. F. (1968). *The technology of teaching*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sutham Cheurprakobkit. (2006). The impact of race, police experience, and feeling of safety on attitude toward the police. *Journal of Police and Criminal Psychology, 21*, 55-67.
- Sutherland, E. H. (1947). *Principle of Criminology* (4th ed.). Philadelphia, PA: J. B. Lippincott.
- Thorndike, R. L. (1961). *Measurement and evaluation in psychology and education* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Walter, M. C. (1966). The characteristics of successful school business managers. *Dissertation Abstract International, 32*(01), 133-A. (UMI No. 7116424)
- Watson, J. B. (1965). *Psychology of the child*. New York: John Willy and Sons.
- Williams, R. (1987). *Political corruption in Africa*. Oxford, England: Jossey-Bass.



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	ร้อยตำรวจเอกนครา รุ่งวรรณ
วัน เดือน ปีเกิด	12 เมษายน 2513
สถานที่เกิด	จังหวัดกำแพงเพชร
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนชาณุวิทยา ปีการศึกษา 2533 สำเร็จการศึกษาปริญญานิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ปีการศึกษา 2545 ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ปีการศึกษา 2547 หลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจผู้มีคุณวุฒิปริญญาโทปี 2550
ตำแหน่งหน้าที่ การทำงานปัจจุบัน	รองสารวัตรสืบสวนปราบปราม สก. เมืองกำแพงเพชร พ.ศ. 2550 รองสารวัตรป้องกันปราบปราม สก. เมืองกำแพงเพชร พ.ศ. 2551 รองสารวัตรสืบสวน สก. เมืองนครสวรรค์ พ.ศ. 2553 - ปัจจุบัน

