

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “เขาวน้อารมณฺ์ ค่านิยมในการทำงาน กับจริยธรรมในการทำงาน: กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้จริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. เพื่อศึกษาระดับเขาวน้อารมณฺ์เจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. เพื่อศึกษาระดับค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวน้อารมณฺ์กับจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวน้อารมณฺ์กับค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การศึกษาคั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวนทั้งสิ้น 450 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาคืนและสมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 204 ชุด จากที่ต้องการ 212 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 4 ส่วน ได้แก่ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ส่วนที่ 2 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ จูติมา วัฒนศิริโสภาน (2548) ซึ่งพัฒนามาจาก ชีระศักดิ์ กำบรรณรักษ์ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามค่านิยมของ ชีระศักดิ์ กำบรรณรักษ์และ เทพฤทธิ์ วิชญศิริ (2545)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเรื่องจริยธรรมในการทำงานของตำรวจ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดจริยธรรมในการทำงานทั่วไปและโครงสร้างจริยธรรมตำรวจ (2525) นำมาสร้างและพัฒนาเป็นแบบสอบถามจริยธรรมในการทำงานของตำรวจ

การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัย หรือ SPSS for windows เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ เช่น การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุเชิงเส้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

อภิปรายผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคล

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เป็นเพศชายจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 92.2 เจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่มี อายุ 41- 50 ปี มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ มากกว่า 20 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 ส่วนมากมีอายุราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 ส่วนมากจะมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดกองกำกับการ 2 จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และระดับชั้นยศส่วนมากกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับชั้นประทวน จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 83.8

ระดับเชาวน์อารมณ์

เมื่อแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ปานกลางและระดับต่ำ ผลการวิเคราะห์ระดับเชาวน์อารมณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยเชาวน์อารมณ์เท่ากับ 1.62 ซึ่งอยู่ในระดับสูง (เกณฑ์ระดับสูง 1.35- 2.00) ดังนั้นประชากรกลุ่มนี้จึงมีลักษณะของผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์สูง

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์ทั้ง 5 ด้านของกลุ่มตัวอย่างพบว่า องค์ประกอบด้านการจูงใจตนเอง (Self-motivation) เป็นองค์ประกอบที่โดดเด่นที่สุด หรือมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.76 ซึ่งอยู่ในระดับสูง (เกณฑ์ระดับสูง 1.35 - 2.00)

องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาของประชากรกลุ่มนี้คือ ด้านความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.71 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) และด้านทักษะสังคม (Social-skill) ทั้ง 2 องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.54 เท่ากัน ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (Self-regulation) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.49 ก็ยังอยู่ในระดับสูง (เกณฑ์ระดับสูง 1.35 - 2.00) เช่นกัน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยเขาวนอารมณ์โดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.62 ซึ่งอยู่ในระดับสูง (เกณฑ์ระดับสูง 1.35 - 2.00) แสดงว่าประชากรกลุ่มนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งการที่บุคคลมีเขาวนอารมณ์ระดับสูงนั้น แสดงว่าพวกเขามีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความอดทนอดกลั้น มีการตัดสินใจที่ดี และสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี สามารถแสดงความรู้สึกของตนออกมาได้อย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา แต่มีเหตุผล สร้างแรงจูงใจที่ดีให้เกิดภายในจิตใจได้ มองโลกในแง่ดี ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น ไม่ถูกครอบงำโดยความกังวลหรือความวิตกกังวล สามารถระบุความรู้สึกถึงภาวะอารมณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง มักมองหาแง่มุมที่ดีจากภาวะอารมณ์ในทางลบ หรือสถานการณ์อันเลวร้าย

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจ มีเขาวนอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการ ฝึกความพร้อมทางด้านร่างกาย (ระเบียบ) และความพร้อมทางด้านจิตใจ (วินัย) เพื่อสร้างทักษะต่างๆ ในการแสดงออกการกระทำ และทางอารมณ์อย่างเหมาะสม และเนื่องจากงานของเจ้าหน้าที่ในกองบังคับการฯ นี้เป็นงานที่ต้องประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น ตำรวจในท้องที่ เจ้าหน้าที่ป่าไม้ หรือทหาร ในการปฏิบัติงาน จึงต้องเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลที่ติดต่อหรือประสานงานร่วมกันด้วยดีเป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาถึงเขาวนอารมณ์ในแต่ละด้านพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง สูงที่สุด ซึ่งหมายถึงแนวโน้มของอารมณ์อันจะนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งประกอบไปด้วย 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความพยายามที่จะปรับปรุงหรือปฏิบัติให้ได้มาตรฐานที่ดีที่สุด 2) ความผูกพันคือ การยึดมั่นเป้าหมายของตนเข้ากับเป้าหมายของกลุ่มและเป้าหมายขององค์การ 3) การริเริ่มสิ่งใหม่ๆ คือ การมีความคิดและพร้อมจะปฏิบัติเมื่อมีโอกาส และ 4) การมองโลกในแง่ดี หมายถึง ความเพียรพยายามที่จะบรรลุจุดมุ่งหมาย แม้ว่าจะพบอุปสรรคและความล้มเหลว ซึ่งลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จะต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อปัญหาที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ มีความมุ่งมั่นและยึดเป้าหมายของหน่วยงานเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง

ผลของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีต่อคุณภาพบริการของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง โดยอภิรดี ปราสาททรัพย์ (2545) ที่ได้พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง มีเชาวน์อารมณ์โดยรวมสูง และยังพบว่ามิติเชาวน์อารมณ์ที่สูงที่สุดคือ มิติเชาวน์อารมณ์ด้านการจูงใจ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะในการปฏิบัติงานบางขั้นตอนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เป็นงานที่ต้องทำเพียงลำพังต้องใช้วิจารณญาณตัดสินใจเพียงลำพัง บางครั้งต้องเผชิญความกดดัน และต้องใช้ความอดทน (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2530) ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะผู้ที่มีการจูงใจตนเองได้นั้นจะเป็นผู้ที่สามารถนำอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง มาเป็นพลังในการสร้างกำลังใจและพลังในการทำงานได้ด้วย

เชาวน์อารมณ์ที่มีคะแนนรองลงมาคือด้านความเห็นอกเห็นใจ ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะงาน ทางด้านป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนั้น ต้องใช้การเข้าใจจากผู้อื่นในการสืบคดี ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจหน่วยงานอื่น หรือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ในการ สืบคดี ติดตามจับกุม ผู้กระทำผิดและการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดตามหลักมนุษยธรรม การรับรู้ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และตอบสนองความต้องการภายในกลุ่มก็เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่เช่นกัน เชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และด้านทักษะสังคมทั้ง 2 องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ย เท่ากัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าด้านการตระหนักรู้ในตนเองช่วยให้บุคคลเข้าใจในตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง ทำให้สามารถประเมินตนเองได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง ซึ่งต้องมีความเข้าใจในตนเองรู้ถึงจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง จึงสามารถควบคุมและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ส่วนทักษะทางสังคมจะช่วยให้บุคคลมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีไหวพริบปฏิภาณในการเจรจาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งสามารถสร้างความร่วมมือตลอดจนบริหารสัมพันธภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ อาจจะต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือองค์กรเอกชนที่มีความเกี่ยวข้อง การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีทักษะทางสังคมจะช่วยให้การปฏิบัติงานในภารกิจต่างๆ สำเร็จลงได้อย่างราบรื่น จากผลการสำรวจในเรื่องความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่าคุณสมบัติที่ทางด้านทักษะทางสังคม เช่นการมีส่วนร่วมกับประชาชน เป็นสิ่งที่ประชาชนคาดหวังไว้ (ไพรัช พงษ์เจริญ, 2537)

ส่วนเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เป็นเชาวน์อารมณ์ที่ได้คะแนนต่ำสุดในกลุ่มตัวอย่างนี้ แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ สามารถควบคุมอารมณ์ ยึดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ซึ่งหากเจ้าหน้าที่ไม่สามารถควบคุมหรือปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ย่อมอาจเกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานได้ เพราะบางครั้งในการปฏิบัติงานอาจต้อง

ประสบปัญหาเกี่ยวกับสิ่งที่ไม่ได้คาดการณ์ หรือต้องเผชิญกับความลำบากของสภาพแวดล้อมในขณะนั้น เช่นการจับกุมผู้ลักลอบตัดไม้ ต้องใช้เวลาในการจับกุมเป็นเวลานาน มีทั้งความกดดันและความเครียด เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ปรับตัวในการปฏิบัติงาน ในการทำงานเป็นทีม

ซึ่งจากระดับเขาวงกตของเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ ดังกล่าว อภิปรายได้ว่าทุกคนองค์ประกอบของเขาวงกตมีความสำคัญและเหมาะสมกับลักษณะวิชาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ

ระดับค่านิยมในการทำงาน

เมื่อแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ปานกลางและระดับต่ำ ผลการวิเคราะห์ค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของค่านิยมในการทำงานมีค่าเท่ากับ 5.19 ซึ่งอยู่ในระดับสูง (เกณฑ์ระดับสูง 5.01- 7.00) ดังนั้นประชากรกลุ่มนี้จึงเป็นผู้ที่มีลักษณะของค่านิยมในการทำงานสูง ซึ่งแสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการนี้ให้ความสำคัญกับลักษณะงาน ที่เน้นความมีศักดิ์ศรีให้เกียรติกับผู้ทำงาน ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ให้ความสำคัญกับงานที่สามารถให้ความช่วยเหลือบริการสงเคราะห์หรือก่อประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นได้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา มุ่งผลสำเร็จของงาน

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบค่านิยมในการทำงานทั้ง 4 ด้านของประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล เป็นค่านิยมที่มีลักษณะโดดเด่นมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.34 ซึ่งอยู่ในระดับสูง (เกณฑ์ระดับสูง 5.01- 7.00) ค่านิยมที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือด้านความมีศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.26 ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.22 และด้านด้านบริการสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 ซึ่งอยู่ใน “ระดับปานกลาง” (เกณฑ์ระดับปานกลาง 3.01 - 5.00)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ พบว่าค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานของประชากรที่ใช้ศึกษานั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.19 ซึ่งอยู่ในระดับสูง (เกณฑ์ระดับสูง 5.01- 7.00) แสดงว่าประชากรกลุ่มนี้ มีลักษณะการทำงานในค่านิยม ที่เน้นในเรื่อง บริการสังคมให้ความสำคัญกับงานที่สามารถให้ความช่วยเหลือบริการสงเคราะห์หรือก่อประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นได้ มีศักดิ์ศรีเป็นการมุ่งเน้นลักษณะงานที่ให้เกียรติกับผู้ทำงานนั้นต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นมากกว่าการได้อยู่ในลักษณะที่เหนือกว่าผู้อื่นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผลและยุติธรรม

เน้นความสำคัญกับงาน ที่มุ่งผลสำเร็จของงาน ต้องการสร้างคนที่ประสบความสำเร็จและพึงพอใจในงาน

เมื่อพิจารณาถึงค่านิยมในการทำงานแต่ละด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลในระดับสูง หมายความว่า เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในงานต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงานซึ่งเป็นลักษณะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เป็นงานที่เน้นที่ผลการปฏิบัติงานในการทำภารกิจให้สำเร็จลุล่วงจึง ต้องใช้ความมุ่งมั่นตั้งใจ ค่านิยมรองลงมาคือค่านิยมการมีศักดิ์ศรี เนื่องจากอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่สังคมคาดหวัง สัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน เนื่องจากงานตำรวจยังเป็นระบบอุปถัมภ์ในการทำงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต้องขึ้นกับผู้บังคับบัญชา ทั้ง 3 ด้านจึงเป็นค่านิยมที่อยู่ในระดับสูง (เกณฑ์ระดับสูง 5.01- 7.00)

ค่านิยมในการทำงานด้านบริการประชาชนเป็นค่านิยมที่อยู่ในระดับปานกลาง (เกณฑ์ระดับปานกลาง 3.01 - 5.00) เนื่องจากหน้าที่ของตำรวจคือการปกป้อง ดูแล และมีจิตสำนึกในการให้การดูแลประชาชน และเนื่องจากลักษณะการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการนี้ เป็นการป้องกันและปราบปราม ที่เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งคนทั่วไปคิดว่าเป็นสมบัติของชาติของส่วนรวม ไม่ใช่ทรัพย์สินของตนเองโดยตรง จึงทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ไม่ได้เข้าถึงประชาชนโดยตรง จึงทำให้ค่านิยมด้านบริการประชาชนมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดของการวิจัยครั้งนี้ แต่อย่างไรก็ตามค่านิยมในการทำงานด้านบริการก็คือลักษณะงานที่สำคัญของตำรวจ เพราะหนึ่งในหน้าที่หลักของตำรวจคือการ ปกป้องคุ้มครองรับใช้ประชาชน ให้ความช่วยเหลือประชาชน คุ้มครอง ป้องกันชีวิตร่างกายและทรัพย์สิน โดยไม่เรียกร้องสิ่งตอบแทน มุ่งกระทำให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและสังคมโดยรวมมากที่สุด (เกียรติพงษ์ มีเพียร, 2545) และเมื่อพิจารณาถึงคะแนนเฉลี่ยก็พบว่า ถึงแม้ค่านิยมในการทำงานด้านบริการประชาชนเป็นค่านิยมที่อยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง (ดังตารางที่ 4.4)

ระดับจริยธรรมในการทำงาน

จริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มประชากร มีคะแนนจริยธรรมในการทำงานของตำรวจด้านความอดทนสูงที่สุดคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.81 ซึ่งอยู่ใน “ระดับปานกลาง” (เกณฑ์ระดับปานกลาง 4.01 - 8.00) จริยธรรมในการทำงานของตำรวจรองลงมาคือ จริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 5.89 ซึ่ง

อยู่ใน “ระดับปานกลาง” (เกณฑ์ระดับปานกลาง 4.01 - 8.00) จริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรมคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.70 อยู่ใน “ระดับปานกลาง” (เกณฑ์ระดับปานกลาง 4.01 - 8.00) และจริยธรรมในการทำงานของตำรวจที่น้อยที่สุด ของประชากรกลุ่มนี้ คือจริยธรรมด้านความซื่อตรงมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดมีคะแนนเท่ากับ 5.23 แต่ยังอยู่ใน “ระดับปานกลาง” (เกณฑ์ระดับปานกลาง 4.01 - 8.00)

เมื่อพิจารณาจริยธรรมในการทำงานของตำรวจแต่ละด้านพบว่า จริยธรรมในการทำงานด้านความอดทนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจต้องใช้ความอดทนมากที่สุดในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นงานด้านป้องกันและปราบปรามโดยการนำกำลังเข้าจับกุมผู้กระทำผิดจึงต้องใช้ ความกล้าหาญ อดทน ถึงแม้เจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จะมีจริยธรรมด้านความอดทนสูงสุดแต่ก็ยังอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงข้อคำถามพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความย่อท้อต่ออุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ อาจเป็นเพราะงานลักษณะนี้เป็นงานที่มีพื้นที่ความรับผิดชอบเยอะแยะรูปแบบผู้กระทำผิดมีหลากหลาย อาทิเช่น ผู้ลักลอบตัดไม้โดยไม่ได้รับอนุญาต บุกรุกป่า ค้าของป่า ลักลอบค้าสัตว์ป่าสงวน ซึ่งมีรูปแบบของคดีที่แตกต่างกันไป ต้องพบกับอุปสรรคมากมายอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง

รองลงมาเป็นจริยธรรมด้านความเสียสละทั้งๆที่ในการปฏิบัติภารกิจแต่ละครั้งของเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ ต้องเสี่ยงอันตราย บางครั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจฯไม่มีอุปกรณ์ กำลังคนไม่เพียงพอแต่จริยธรรมด้านความเสียสละก็อยู่ในเกณฑ์ปานกลางอาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการนี้ยังมีความรู้สึกว่าการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิดทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนั้นคล้ายกับเป็นงานเบื้องหลังเป็นงานที่ประชาชนส่วนใหญ่ไม่รู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นผู้เสียหาย ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจฯรู้สึกที่ตนเองไม่ได้เป็นการช่วยเหลือประชาชนโดยตรงไม่ได้รับการชมเชยจากประชาชนโดยทั่วไป จริยธรรมด้านความยุติธรรมเป็นจริยธรรมที่สำคัญของตำรวจแต่การที่จริยธรรมด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจในตำรวจในกองบังคับการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รับรู้ที่ตนเองไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม หรือมีความลำเอียง อคติ หรืออาจเกิดจากตัวแปรอื่นๆดังที่ เกียรติพงษ์ มีเพียร (2545) กล่าวไว้ ถึงแม้เจ้าหน้าที่ตำรวจจะพยายามประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในความยุติธรรม แต่ก็ยังมีตัวแปรอื่น ที่มีอิทธิพลเหนือเจ้าหน้าที่ตำรวจ คือ การแทรกแซงการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จากฝ่ายการเมืองหรือข้าราชการฝ่ายอื่นๆ ด้วยเหตุนี้

อาจทำให้จริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ถึงแม้จะได้คะแนนต่ำสุดแต่ก็อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจรับรู้ว่าคุณเองไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีการแสวงหาผลประโยชน์จากหน้าที่ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่หลีกเลี่ยงที่จะตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมด้านความซื่อตรงโดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึงจริยธรรมด้านความซื่อตรงข้อที่มีผู้ตอบน้อยที่สุดคือข้อที่ว่า “ทำงานโดยเน้นเรื่องความถูกต้องและเหตุผลเป็นหลัก” ซึ่งอาจเนื่องมาจากการที่มีพื้นที่ที่รับผิดชอบทั่วประเทศทำให้ห่างไกลจากผู้บังคับบัญชาจึงทำให้ง่ายต่อการกระทำผิด จึงทำให้คะแนนเฉลี่ยของจริยธรรมในการทำงานด้านซื่อตรงมีคะแนนต่ำที่สุด

อภิปรายผลสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1

แสดงสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 เขาวนอรรถมณีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 เขาวนอรรถมณีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 เขาวนอรรถมณีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
แสดงสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.3 เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้าน ความอดทน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้าน ความเสียสละ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการ ทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.1 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการ ทำงานด้านความซื่อตรง	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการ ทำงานด้านความยุติธรรม	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการ ทำงานด้านความอดทน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.4 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการ ทำงานด้านความเสียสละ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกค่านิยมในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 เขาวนอารมณ์และค่านิยมในการทำงานสามารถร่วมกันทำนาย จริยธรรมในการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
แสดงสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4.1 เชาวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนาย จริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4.2 เชาวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนาย จริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4.3 เชาวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนาย จริยธรรมในการทำงานด้านความอดทน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4.4 เชาวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนาย จริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 5.1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และสมมติฐานย่อยเชาวน์อารมณ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และสมมติฐานย่อย โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้วยสหสัมพันธ์เพียร์สัน สรุปได้ว่า เชาวน์อารมณ์โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน จึงปฏิเสธสมมติฐานดังกล่าว ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งขึ้น

เนื่องจากเมื่อพิจารณาถึงคะแนนเฉลี่ยจะพบว่าคะแนนเฉลี่ยเชาวน์อารมณ์ในแต่ละด้านของเจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ในระดับสูง แต่คะแนนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าแม้เจ้าหน้าที่ตำรวจจะเป็นผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์สูง สามารถจัดการอารมณ์ของตนและแสดงออกมาได้อย่างเหมาะสม สามารถเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกความปรารถนาของผู้อื่นได้ก็ตาม แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจก็รับรู้ตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ว่ามีจริยธรรมใน

การทำงานไม่สูงนัก ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์สูง เป็นผู้ที่ยอมรับการไม่ประพฤติปฏิบัติตามจริยธรรม นอกจากนี้ยังเป็นไปได้ด้วยว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจอาจไม่ทราบว่าพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นจริยธรรม ตามที่ชัยพร วิชชาวุธและคณะ(2531) กล่าวว่าบุคคลจะทำพฤติกรรมต่างๆ เมื่อพิจารณาว่าเป็นพฤติกรรมที่คนอื่นๆ ส่วนใหญ่ในสังคมเคยทำ ไม่ว่าจะเป็พฤติกรรมที่ถูกหรือพฤติกรรมที่ผิดก็ตาม ดังเช่นการเอาเวลางานไปทำงานส่วนตัว เจ้าหน้าที่ตำรวจอาจไม่ได้มองว่าเป็นพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม และเมื่อได้พิจารณาจากข้อคำถามที่มีผู้ที่ตอบน้อยที่สุดในข้อคำถามที่ว่า “ต่อต้านเจ้าหน้าที่ตำรวจที่แสวงหาผลประโยชน์ใส่ตัว” แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ได้ต่อต้าน เมื่อเห็นเจ้าหน้าที่ตำรวจคนอื่นมีพฤติกรรมหาผลประโยชน์ใส่ตัว เจ้าหน้าที่ตำรวจอาจไม่ได้มองว่าพฤติกรรมเช่นนี้คือพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม จึงสามารถยอมรับและทำพฤติกรรมนี้ได้ นอกจากนี้ยังพบว่างานวิจัยของ จุฑารัตน์ กมลศรีจักร (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เชาวน์อารมณ์กับจริยธรรมในการให้บริการของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ก็ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับพฤติกรรมจริยธรรม แสดงว่าระดับจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่ได้ขึ้นกับการมีเชาวน์อารมณ์อย่าง เดียวเท่านั้น แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่ทำให้เชาวน์อารมณ์ไม่มีอำนาจเพียงพอที่จะส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงาน เช่นประพฤติปฏิบัติตามพฤติกรรมที่เห็นคนอื่นทำอยู่เสมอโดยไม่ได้ใช้อารมณ์ความรู้สึกเพื่อตัดสินใจในการทำพฤติกรรม

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยในครั้งนี้ก็พบว่า จริยธรรมในการทำงานในรายชื่อดังกล่าวมีความเชื่อตรงข้อที่ว่า “ต่อต้านเจ้าหน้าที่ตำรวจที่แสวงหาผลประโยชน์ใส่ตัว” มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 กับเชาวน์อารมณ์โดยรวมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .165 เมื่อพิจารณาถึงเชาวน์อารมณ์รายด้านก็พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดการอารมณ์ของตนเอง ($r=.169, p<.01$) แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีพฤติกรรมจริยธรรมด้านความเชื่อตรงจะต่อต้านเจ้าหน้าที่ตำรวจที่แสวงหาผลประโยชน์ใส่ตัว เป็นผู้ที่สามารถควบคุมตนเองให้คงไว้ด้วยความซื่อสัตย์จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง

แต่จริยธรรมด้านความเชื่อตรงข้อที่ว่า “ไม่ยอมรับความดีความชอบในสิ่งที่ไม่ใช่ผลงานของตนเอง” กลับมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01กับเชาวน์อารมณ์โดยรวม โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .265 โดยเชาวน์อารมณ์รายด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกคือ เชาวน์อารมณ์ด้านความเห็นอกเห็นใจ ($r= -.275, p<.01$) ซึ่งผู้วิจัยมี

ความเห็นว่าเป็นผู้ที่ไม่มีพฤติกรรมจริยธรรมไม่ยอมรับความดีความชอบในสิ่งที่ไม่ใช่ผลงานของตนเอง เป็นผู้ที่ไม่รับรู้ ไม่เข้าใจ ความรู้สึกในมุมมองของผู้อื่นหรือเป็นผู้ที่ไม่เข้าใจสถานการณ์ภายในกลุ่ม จึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับเขาวนอารมณ์ด้านความเห็นอกเห็นใจ

จริยธรรมด้านความยุติธรรม ข้อที่ว่า “จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเขาวนอารมณ์ด้าน การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ($r=.158, p<.05$) แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีจริยธรรมด้านความยุติธรรม มีพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นผู้ที่จัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม ควบคุมอารมณ์ตนเองในด้านลบได้ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์กับเขาวนอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง

จริยธรรมด้านความอดทนข้อที่ว่า “ถ้ามีใครมาวิพากษ์วิจารณ์การทำงาน จะระงับความรู้สึกโกรธ” มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 กับเขาวนอารมณ์โดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .265 แต่เมื่อพิจารณาเขาวนอารมณ์ในรายด้านพบว่า เขาวนอารมณ์ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับนัยสำคัญที่ .01 คือเขาวนอารมณ์ด้านความเห็นอกเห็นใจ ($r=.275, p<.01$) อาจเป็นเพราะว่าเขาวนอารมณ์ด้านความเห็นอกเห็นใจจะเป็นผู้ที่รับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น รับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอื่น ทำให้ระงับความรู้สึกโกรธได้ ซึ่งเป็นพฤติกรรมจริยธรรมด้านความอดทน ดังนั้น เมื่อมีใครมาวิพากษ์วิจารณ์การทำงาน จะระงับความรู้สึกโกรธ จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเขาวนอารมณ์ด้านความเห็นอกเห็นใจ

และจริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละข้อที่ว่า “ยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ แม้ว่าจะเป็นเวลาส่วนตัวหรือได้ผลตอบแทนน้อย” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเขาวนอารมณ์โดยรวมเท่ากับ .145 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเขาวนอารมณ์ในรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับเขาวนอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ($r=.170, p<.05$) แสดงว่าเป็นผู้ที่มีจริยธรรมในการทำงานในการทำงานด้านความเสียสละในพฤติกรรมยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ แม้ว่าจะเป็นเวลาส่วนตัวหรือได้ผลตอบแทนน้อยจะเป็นผู้ที่มีเขาวนอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบและการกระตุ้นได้ และหนึ่งในองค์ประกอบของด้านนี้คือความรับผิดชอบ จึงเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีจริยธรรมในการทำงานด้านนี้จะเป็นผู้ที่มีเขาวนอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองด้วย

จึงสรุปว่าถึงแม้ไม่พบความสัมพันธ์ของเขาวนอารมณ์โดยรวมกับจริยธรรมในการทำงาน แต่ก็ยังพบจริยธรรมในการทำงานบางพฤติกรรมที่ยังมีความสัมพันธ์กับเขาวนอารมณ์

อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 และสมมติฐานย่อยค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 และสมมติฐานย่อย โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้วยสหสัมพันธ์เพียร์สัน สรุปได้ว่า ค่านิยมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน จึงปฏิเสธสมมติฐานดังกล่าว ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งขึ้น

การที่ค่านิยมไม่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานนั้น อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมของคนที่แสดงออกในรูปแบบต่างๆ นั้นเกิดจากแรงผลักดันภายใน ความต้องการจากการมีค่านิยมอย่างใดอย่างหนึ่ง หากจริยธรรมในการทำงานเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ค่านิยมก็จะเป็นตัวกำหนดและควบคุมจริยธรรมในการทำงานได้ (เกียรติคุณ สิทธิชัยและชาติ ศรีนวล อ้างถึงในโชคดี จันทวงศ์, 2544, น.69) จึงเป็นไปได้ว่าการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจฯ มีคะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูง แต่จริยธรรมในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลางและไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กันเป็นเพราะแม้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจฯมีค่านิยมที่ดีในการทำงาน แต่ค่านิยมในการทำงานที่มีนั้นยังมีอำนาจไม่เพียงพอที่จะส่งผลทำให้เกิดจริยธรรมในการทำงาน ค่านิยมในการทำงานนั้นจึงยังไม่สามารถเป็นตัวกำหนดและควบคุมพฤติกรรมจริยธรรมได้หรือค่านิยมที่ยึดถือ นั้นอาจจะไม่ใช่ค่านิยมที่กำหนดพฤติกรรมจริยธรรมนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ ที่ว่าค่านิยมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล แต่เมื่อพิจารณาถึงจริยธรรมในการทำงานพบว่าข้อที่มีผู้เลือกตอบน้อยที่สุดคือ ข้อที่ว่า “ไม่เคยเอาเวลางานไปทำงานส่วนตัว” ซึ่งแสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจฯส่วนใหญ่ยอมรับว่า ในเวลาทำงานได้เอาเวลางานไปทำงานส่วนตัวซึ่งอาจจะเป็นค่านิยมด้านความซื่อสัตย์ แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจฯส่วนใหญ่มีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล ซึ่งหมายถึงมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงานและต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้ Schermerhorn (1996,P.51) ยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ครอบครัว ศาสนา ความต้องการส่วนบุคคล ปัจจัยในองค์กร ได้แก่ นโยบายแนวทางปฏิบัติขององค์กร หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ กฎหมาย บรรทัดฐาน ค่านิยมในสังคม บรรยากาศของจริยธรรม แสดงว่าค่านิยมในการทำงานเพียงอย่างเดียวอาจจะยังไม่มีอำนาจเพียงพอที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม จึงทำให้ค่านิยมไม่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานอย่างชัดเจน

อย่างไรก็ตามเมื่อผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความสัมพันธ์ในรายข้อพบว่าจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรมในข้อที่ว่า “รับฟังเหตุผลทั้งสองฝ่ายและตัดสินใจตามหลักการของกฎหมาย” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยมในด้านบริการสังคม ($r=.140, p<.05$) อาจเป็นเพราะ

งานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเกี่ยวข้องกับเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ได้เป็นงานที่ดูแลประชาชนโดยตรง แต่การที่เป็นผู้ที่ไม่มีความลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดในการปฏิบัติหน้าที่ก็เป็นเหมือนการช่วยเหลือประชาชนอีกทางหนึ่ง จึงเป็นไปได้ที่ผู้ที่ยึดถือค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม จะมีพฤติกรรมรับฟังเหตุผลทั้งสองฝ่ายและตัดสินใจไปตามหลักการของกฎหมาย รองลงมาคือจริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละข้อที่ว่า "ให้บริการแก่ประชาชนโดยไม่มุ่งหวังจะได้รับสิ่งตอบแทน เป็นเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์อื่นใด" มีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยมในการทำงานด้านศักดิ์ศรี ($r=.138, p<.05$) แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มุ่งหวังสิ่งใดตอบแทนจะเป็นผู้ที่ปรารถนาได้รับการยอมรับจากคนอื่น รู้สึกว่าตนมีสถานะที่เหนือกว่าคนอื่นอาจมองลักษณะของการทำงานของตนว่าเป็นผู้ช่วยเหลือผู้อื่น จึงไม่ต้องนำสิ่งใดมาตอบแทนเพราะถือว่าเป็นหน้าที่ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าผู้ที่มีค่านิยมด้านความมีศักดิ์ศรีจะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนจากบุคคลที่ตนให้ความช่วยเหลือ

นอกจากนี้ยังพบค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมด้านความเสียสละในข้อที่ว่า "ยินดีและยอมรับที่จะทำงานเพื่อหน่วยงาน แม้ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่โดยตรง" ($r=.140, p<.05$) แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจยอมรับว่าการมีพฤติกรรมจริยธรรมจริยธรรมที่เป็นการทำเพื่อหน่วยงาน แม้ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง จะไม่มีเกียรติจะไม่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

จึงสรุปว่าถึงแม้ไม่พบความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานโดยรวมกับจริยธรรมในการทำงาน แต่ก็ยังพบจริยธรรมในการทำงานบางพฤติกรรมที่ยังมีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงาน

อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 เชาว์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกค่านิยมในการทำงานโดยรวม

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้วยสหสัมพันธ์เพียร์สัน สรุปได้ว่าเชาว์นอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ผลวิจัยในครั้งนี้ก็พบว่าเชาว์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 กับค่านิยมในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .428

เมื่อได้พิจารณาถึงองค์ประกอบรายด้านก็พบว่าเชาว์นอารมณ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม ซึ่งผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมจะเป็นผู้ที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริการหรือสงเคราะห์หรือมีประโยชน์แก่บุคคลอื่น ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรฤดี สุกปลั่ง (2543) ที่ว่าเชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพงานบริการ และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบรายด้านก็พบว่า เชาวน์อารมณ์ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมสูงสุดคือ เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะสังคม ($r=.388, p<.01$) แสดงว่าผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะสังคม จะเป็นผู้ที่สามารถจัดการในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ดี ประเมินสถานการณ์ทางสังคมและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งบุคคลลักษณะนี้น่าจะเป็นผู้ที่เข้าใจผู้อื่น รู้ถึงความต้องการผู้อื่น ตอบสนองความต้องการ ผู้อื่นได้ดี จึงสามารถเป็นผู้ที่ทำงานในลักษณะที่ให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์ผู้อื่น และทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ซึ่งก็เป็นลักษณะของงานที่มีค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม เมื่อพิจารณาในรายชื่อของค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม พบว่าข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะตนเองสูงสุดคือข้อที่ว่า “ลักษณะงานที่ทำอยู่ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าให้การช่วยเหลือสังคม” ($r=.391, p<.01$) ก็ยังแสดงว่าลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เป็นงานที่ได้ช่วยเหลือสังคม ดังนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมจะเป็นผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์ ซึ่งลักษณะงานที่มีค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมมีความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพราะเป็นลักษณะที่ประชาชนคาดหวังว่าตำรวจเป็นผู้ให้บริการประชาชนในลักษณะรับใช้ประชาชนด้วยเช่นกัน

ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์อารมณ์ทุกด้านซึ่งผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีคือผู้ที่ทำงานที่รู้สึกว่าการที่ทำนั้นเป็นงานที่มีเกียรติ ปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภริดี ปราสาททรัพย์ (2545) ที่พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างเชาวน์อารมณ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองซึ่งหมายถึงผู้ที่รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ต้องการได้รับการยอมรับ การใส่ใจ รวมทั้งได้รับการรักใคร่จากบุคคลอื่น ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองน่าจะมี ความหมายสอดคล้องกับความหมายของผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบรายด้านก็พบว่า เชาวน์อารมณ์ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีสูงสุดคือ เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ($r=.270, p<.01$) แสดงว่าผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง จะเป็นผู้ที่จัดการกับความรู้สึกภายในตนเองได้ ยึดมั่นในความซื่อสัตย์และคุณงามความดีของตนเอง รับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองได้กระทำลงไป จึงเป็นผู้ที่ทำงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีเกียรติ ให้การยอมรับและยกย่องซึ่งก็เป็นลักษณะของงานที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี เมื่อพิจารณาในรายชื่อของค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี พบว่าข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์

ของตนเองสูงที่สุดคือข้อที่ว่า “ทำให้คนในสังคมรู้จักและให้ความนับถือเป็นอย่างดี” ($r=.313, p<.01$) แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะเป็นงานที่ทำให้คนในสังคมรู้จักและให้ความเคารพนับถือจะเป็นผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์ ซึ่งผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์จะเป็นผู้ที่ให้คุณค่าเรื่องการยอมรับและเป็นที่น่าถือของคนทั่วไป จึงทำให้เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดการตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะงานที่ทำให้คนในสังคมรู้จักและให้ความนับถือซึ่งก็คือค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี

ค่านิยมในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างานก็ยังคงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์อารมณ์ทุกด้าน ซึ่งผู้ที่มีค่านิยมด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้าจะเป็นผู้ที่ทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบรายด้านก็พบว่า เชาวน์อารมณ์ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยมในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างานสูงที่สุดคือ เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม ($r=.282, p<.01$) แสดงว่าผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม จะเป็นผู้ที่รู้จักประนีประนอมและยุติข้อโต้แย้ง สามารถทำงานเป็นทีมควบคุมปัญหา ซึ่งบุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีจึงน่าจะทำงานที่มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานซึ่งก็เป็นลักษณะของงานที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างาน เมื่อพิจารณาในรายชื่อของค่านิยมในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้า พบว่าข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์อารมณ์ด้านสูงที่สุดคือข้อที่ว่า “ได้ทำงานที่หัวหน้าเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงผลงานได้ด้วยตนเอง” ($r=.207, p<.01$) ดังนั้นแสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างาน ได้ทำงานที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงผลงานได้ด้วยตนเองจะเป็นผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์ซึ่งลักษณะงานที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างานนั้นมีความสำคัญ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของตำรวจ ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการทำงานของตำรวจ

ค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์อารมณ์ทุกด้านซึ่งผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลจะมีลักษณะเป็นผู้มุ่งเน้นความสำเร็จในงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบรายด้านก็พบว่า เชาวน์อารมณ์ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยมในการทำงานสูงที่สุดคือ เชาวน์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง ($r=.346, p<.01$) แสดงว่าผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองสูงทำให้เกิดความพยายามทำให้ได้ตามเป้าหมาย มีความคิดริเริ่ม มุ่งสนใจให้งานประสบความสำเร็จซึ่งผู้ที่มีลักษณะเช่นนี้จะทำงานที่มีลักษณะงานที่ทำแล้วทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จ มีความมุ่งมั่นที่จะทำเพื่องานและต้องการเห็นผลสำเร็จจากการ

ทำงานจึงเป็นผู้ที่ทำงานในลักษณะที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเหตุที่ค่านิยมมีความสัมพันธ์กับเชาวน์อารมณ์ด้านการจูงใจในตนเองสูงสุดเพราะผู้ที่ให้คุณค่าในเรื่องใดเขาก็จะมีแรงจูงใจผลักดันให้เขาแสดงพฤติกรรมนั้นด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น และเมื่อพิจารณาในรายชื่อของค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล พบว่าข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์อารมณ์ด้านสูงที่สุดคือข้อที่ว่า “ได้ทำงานที่ทำให้รู้สึกว่าจะสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้” ($r=.247, p<.01$) จะเห็นได้ว่าข้อคำถามดังกล่าวสอดคล้องกับเชาวน์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองคือได้ทำงานที่ทำให้บรรลุเป้าหมายได้ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญในการทำงานโดยเฉพาะงานอาชีพตำรวจความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจให้เสร็จผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นไม่เพียงแต่ตัวเจ้าหน้าที่ผู้หนึ่งที่ทำงานสำเร็จแต่ยังหมายถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้ในองค์กร

1. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงระดับเชาวน์อารมณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งเชาวน์อารมณ์ก็เป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็น การมุ่งมั่นเพื่อให้งานประสบความสำเร็จหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาปรับปรุงตำรวจจึงควรมีการสนับสนุนและพัฒนาคุณสมบัติดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง หรือพัฒนาเชาวน์อารมณ์ในด้านที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยน้อยเช่นเชาวน์อารมณ์ด้านตระหนักรู้ในตนเอง ให้สูงขึ้นได้กว่านี้
2. สามารถนำผลวิจัยเรื่องเชาวน์อารมณ์ไปพัฒนาศึกษา เชาวน์อารมณ์ในด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือตระหนักรู้ในตนเอง อาจมีกิจกรรม มีการสื่อสาร หรือให้มีการประเมินระดับเชาวน์อารมณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นรายบุคคล เพื่อให้ทราบถึง ระดับเชาวน์อารมณ์ในด้านที่เด่น และด้อยของตนเองเพื่อรักษาและส่งเสริม ปรับปรุงเชาวน์อารมณ์ของตนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งการพัฒนาเชาวน์อารมณ์ เป็นผลดีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ใช่แค่ในการทำงานเท่านั้นแต่ยังมีผลดีในชีวิตประจำวันด้วย
3. ผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะของงานที่เจ้าหน้าที่ตำรวจฯ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาปรับปรุงตำรวจ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือนำมาใช้ในการคัดเลือก ผู้สมัคร เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีค่านิยมที่สอดคล้องกับการทำงานของตำรวจได้

4. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมจริยธรรมของตำรวจฯ ที่พบว่าจริยธรรมในการทำงานของตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาควรมีการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจฯปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ทำหน้าที่ด้วยความยุติธรรมไม่เข้าข้างฝ่ายใดต่อต้านเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ

5. หรือนำเอาจริยธรรมมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา คุณงามความดีความชอบมากกว่าพิจารณาแค่ผลการปฏิบัติงาน ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อป้องกันเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ มุ่งเน้นแต่ทำงานโดยไม่ได้คำนึงถึงความชอบธรรมคุณธรรม ซึ่งก็คือจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่านั้น ผลที่ได้จากการศึกษาไม่สามารถอ้างอิงในระดับมหภาคหรือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยทั่วไป ดังนั้นผู้ที่สนใจทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องนี้จึงควรทำการศึกษากับเจ้าหน้าที่ตำรวจ หน่วยงานอื่น หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งหมด อาจเป็นการศึกษาเปรียบเทียบเพื่อดูความแตกต่าง จะได้นำไปสู่การพัฒนาจริยธรรมของตำรวจมากขึ้น

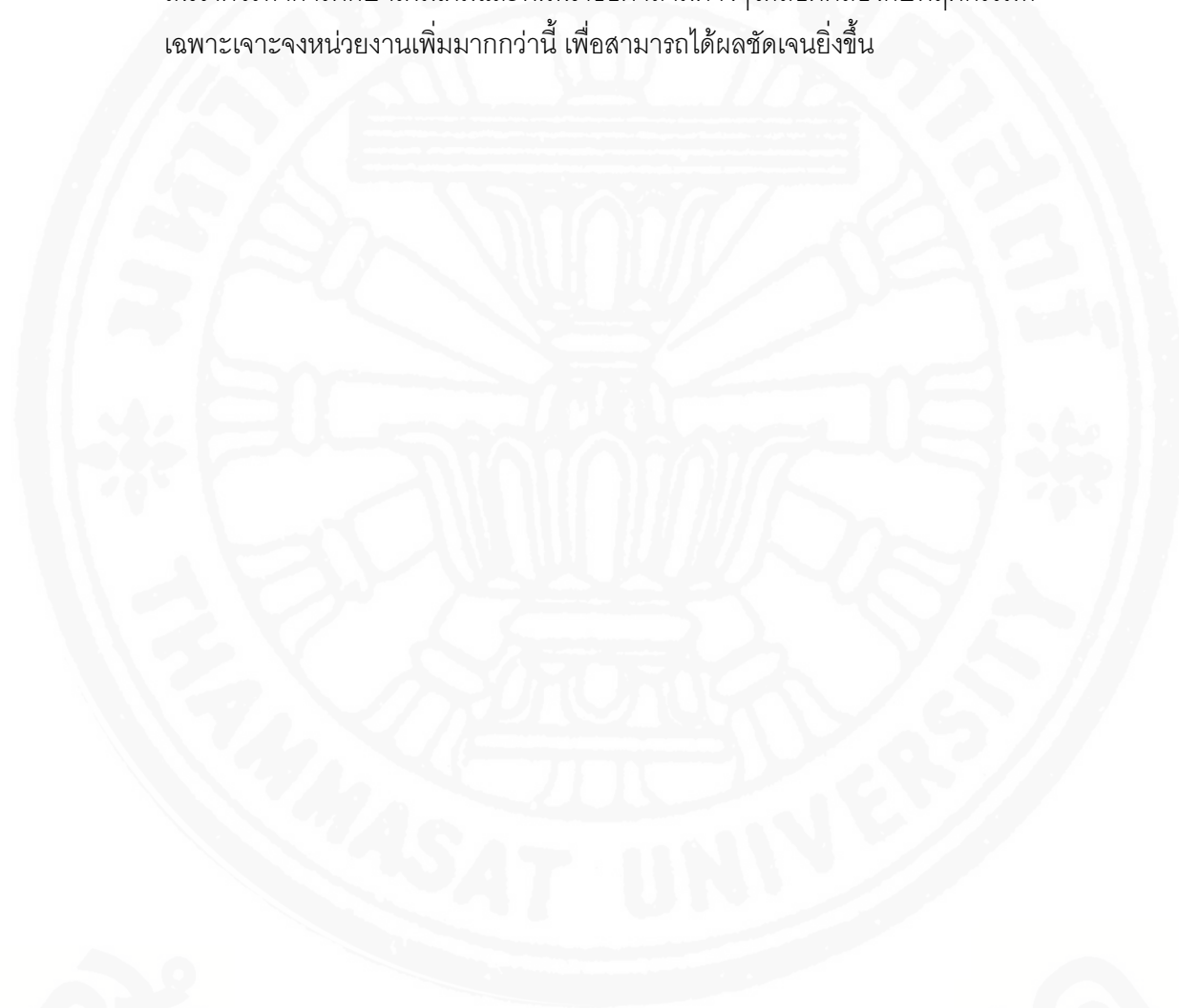
2. ควรทำการศึกษาวินิจฉัยในการทำงานกับตัวแปรอื่นๆที่คาดว่าจะน่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น ความผูกพัน การรับรู้บรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ที่น่าส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของตำรวจฯ

3. ควรมีการศึกษาวินิจฉัยตัวแปรอื่นๆที่น่าสนใจร่วมกับเซวาร์นอารมณณ์และค่านิยมในการทำงาน ที่อาจส่งผลต่อเซวาร์นอารมณณ์และค่านิยมในการทำงาน

4. การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อป้องกันการตอบที่ไม่ตรงกับความเป็นจริงแบบสอบถามบางส่วนในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการบังคับเลือก ก็เป็นการป้องกันการตอบไม่ตรงตามความเป็นจริงแต่ตรงกับสิ่งที่ต้องการวิจัย แต่ยังมีแบบสอบถามบางส่วนที่ผู้ตอบแบบสอบถามเองก็มีความกังวลไม่กล้าตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ไม่ว่าจะผู้วิจัยจะยืนยันว่าจะไม่เปิดเผยข้อมูล แต่ก็มีส่วนที่ไม่กล้าให้ข้อมูลจริงๆ น่าจะมีการเลือกใช้เครื่องมือที่ลึกซึ้งมากกว่านี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

5. เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจฯหลายท่านติดราชการ โดยเฉพาะชั้นสัญญาบัตร อีกทั้งระยะเวลาในการเข้าเก็บข้อมูลเป็นช่วงที่มีการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร มี

- เจ้าหน้าที่ตำรวจหลายท่านที่เพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งในหน่วยงานนี้ไม่นานยังไม่ได้เข้าใจถึงรูปแบบหรือวัฒนธรรมในองค์กรแห่งนี้มากนัก ผู้ที่ทำการศึกษาต่อไปควรตระหนักถึงปัญหาที่อาจหาระยะเวลาในการเข้าถึงข้อมูลที่เหมาะสม เพื่อการเก็บข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมากกว่านี้
6. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวัดพฤติกรรมจริยธรรมของตำรวจ ซึ่งมีรูปแบบลักษณะทำงานที่เฉพาะ ผู้ที่สนใจควรทำการศึกษาเพิ่มเติมและพัฒนาข้อคำถามต่างๆ ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงหน่วยงานเพิ่มมากกว่านี้ เพื่อสามารถได้ผลชัดเจนยิ่งขึ้น



สำนักหอสมุด