

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย 8 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม
- ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านการเห็นแบบอย่างทางสังคม
- ตอนที่ 4 ข้อมูลด้านทัศนคติต่อการทำงาน
- ตอนที่ 5 ข้อมูลด้านการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง
- ตอนที่ 6 ข้อมูลด้านการสนับสนุนทางสังคม
- ตอนที่ 7 ข้อมูลด้านความซื่อสัตย์
- ตอนที่ 8 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความซื่อสัตย์ของข้าราชการตำรวจ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 323 คน ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาครั้งนี้มี 6 ด้าน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู ความพอเพียงของรายได้ และอายุราชการ

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่ามีอายุระหว่าง 31-40 ปี เป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 51.7 รองลงมาอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.2 อายุ 22 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.6 และอายุ ระหว่าง 51 - 60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 2.5 อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 37.03 ปี

ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายคิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมาคือ กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.2 ระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 13.1 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นคิดเป็น 12.8 ระดับอนุปริญญาคิดเป็นร้อยละ 5.6 และ อื่น ๆ คิดเป็น ร้อยละ 0.9 (ตารางที่ 4.1)

สถานภาพการสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสและอยู่ด้วยกันคิดเป็น ร้อยละ 61.6 รองลงมา คือ โสด คิดเป็นร้อยละ 22.6 อยู่ด้วยกันและไม่ได้จดทะเบียนสมรสคิดเป็น ร้อยละ 7.6 สมรสและแยกกันอยู่คิดเป็นร้อยละ 6.6 และเป็นหม้ายหรือ หย่าร้างน้อยที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 1.6

จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมา คือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และจำนวน 4 คน ขึ้นไป น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 12.9

ความพอเพียงของรายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความพอเพียงของรายได้อยู่ที่พอดีไม่ มีเหลือเก็บเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมา ไม่พอคิดเป็นร้อยละ 37.5 ที่น้อยที่สุด พอเพียง มีเหลือเก็บคิดเป็นร้อยละ 10.4 (ตารางที่ 4.2)

อายุราชการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมา อายุราชการ 1 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.9 อายุราชการ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.4 และ อายุ 31 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 2.2 ตามลำดับ อายุราชการน้อยสุด 1 ปี มากสุด 35 ปี อายุ ราชการเฉลี่ย 14.49 ปี (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.1
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
อายุ 22 – 30 ปี	63	19.6	ไม่ตอบ 2 คน อายุเฉลี่ย 37.03 ปี
31 – 40 ปี	166	51.7	
41 – 50 ปี	84	26.2	
51 – 60 ปี	8	2.5	
รวม	321	100	
การศึกษา			ไม่ตอบ 2 คน
มัธยมศึกษาตอนต้น	41	12.8	
มัธยมศึกษาตอนปลาย	165	51.4	
กำลังศึกษาปริญญาตรี	52	16.2	
อนุปริญญา	18	5.6	
ปริญญาตรี	42	13.1	
อื่นๆ	3	0.9	
รวม	321	100	

ตารางที่ 4.2
ข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
สถานภาพสมรส			ไม่ตอบ 5 คน
โสด	72	22.6	
สมรสและอยู่ด้วยกัน	196	61.6	
สมรสและแยกกันอยู่	21	6.6	
อยู่ด้วยกันและ ไม่ได้จดทะเบียน	24	7.6	
เป็นหม้าย / หย่าร้าง	5	1.6	
รวม	318	100	
จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู			ไม่ตอบ 20 คน
1 คน	49	16.2	
2 คน	114	37.6	
3 คน	101	33.3	
4 คนขึ้นไป	39	12.9	
รวม	303	100	
ความพอเพียงของรายได้			ไม่ตอบ 8 คน
พอเพียงมีเหลือเก็บ	33	10.4	
พอดีไม่มีเหลือเก็บ	164	52.1	
ไม่พอ	118	37.5	
รวม	315	100	

ตารางที่ 4.3
ข้อมูลเกี่ยวกับการงาน

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
อายุราชการ			
1 - 10 ปี	124	38.9	น้อยสุด 1 ปี
11 - 20 ปี	126	39.5	สูงสุด 35 ปี
21 - 30 ปี	62	19.4	เฉลี่ย 14.49 ปี
31 ปีเป็นต้นไป	7	2.2	
รวม	319	100	ไม่ตอบ 4 คน

4.2 ข้อมูลด้านการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

4.2.1 ระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ

เหตุผลเชิงจริยธรรมคือ เหตุผลที่บุคคลนำเข้ามาใช้ในการตัดสินใจ ที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใด ผู้วิจัยใช้แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นการจำลองสถานการณ์ที่ทำให้บุคคลที่ตอบแบบสอบถามเห็นว่า น่าจะสอดคล้องกับสิ่งที่ผู้ตอบคิด โดยกำหนดตัวเลือก 6 ตัวเลือก อันเป็นตัวเลือกที่แสดงระดับการใช้เหตุผลต่าง ๆ กัน

จากการศึกษาพบว่าการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับ การสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระดับ 4 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.62 (ตารางที่ 4.4) แสดงว่าข้าราชการตำรวจมีการตัดสินใจเพื่อจะทำหรือไม่ทำสิ่งใด โดยคำนึงถึงเกณฑ์ต่าง ๆ ที่สังคมกำหนด หรือ คาดหมายอย่างเร่งรัด และค่อนข้างไปใช้หลักการทำความเข้าใจคถลของสังคม และคำนึงสัญญา

ตารางที่ 4.4

แสดงการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ

	เหตุผล ระดับ 1	เหตุผล ระดับ 2	เหตุผล ระดับ 3	เหตุผล ระดับ 4	เหตุผล ระดับ 5	เหตุผล ระดับ 6	รวม	ระดับการใช้เหตุผล เฉลี่ย	
กรณีที่ 1	2.0	5.9	3.2	32.9	19.5	36.5	100	4.72	
กรณีที่ 2	9.6	4.8	4.5	12.2	29.2	39.7	100	4.66	
กรณีที่ 3	6.0	12.3	12.7	12.0	26.3	30.7	100	4.32	
กรณีที่ 4	6.4	3.3	4.8	12.1	36.7	36.7	100	4.80	
กรณีที่ 5	8.9	7.1	2.9	20.8	18.8	41.5	100	4.58	
	ระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเฉลี่ยรวม								4.62

4.2.2 ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยจำแนกตามตัวแปรชีวิตสังคม ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู และความพอเพียงของรายได้ ผลการศึกษาพบว่า มีตัวแปรอายุ อายุราชการ ระดับศึกษา จำนวนผู้ที่อุปการะเลี้ยงดู และความพอเพียงของรายได้ มีความสัมพันธ์กับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

4.2.2.1 ระดับการศึกษา

ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 4.87 รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีค่าเฉลี่ย 4.85 และ กำลังศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 4.84 ตามลำดับ ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมค่าสุดมีค่าเฉลี่ย 4.43 ค่าเฉลี่ยรวมการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่ 4.62 (ตารางที่ 4.5 และ 4.6) ซึ่งพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงด้วย สำหรับข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงนั้น อาจเป็นกรณีข้าราชการตำรวจชั้นประทวนดังกล่าวเป็นข้าราชการตำรวจที่รับราชการมาเป็นเวลานาน มีประสบการณ์การทำงานมานาน เนื่องจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้เปิดการรับสมัครเข้ารับราชการตำรวจ ที่มีคุณวุฒิมัธยมศึกษาตอนต้นมาเป็นเวลานานแล้ว ดังนั้นข้าราชการตำรวจที่เข้ารับราชการที่มีวุฒิมัธยมศึกษาตอนต้นนั้น ปัจจุบัน มีศไม่ต่ำกว่าอำเภิตำรวจ เป็นอย่างค้ำ

และเป็นผู้มีวิทยุคสูง อันน่าจะเป็นสาเหตุให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงได้

ตารางที่ 4.5

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระหว่างผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	12.135	5	2.427	4.024	.002
ภายในกลุ่ม	176.734	293	.603		
รวม	188.870	298			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ยของระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระหว่างผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การศึกษา			
มัธยมศึกษาตอนต้น	35	4.85	.75
มัธยมศึกษาตอนปลาย	156	4.43	.86
กำลังศึกษาปริญญาตรี	50	4.84	.65
อนุปริญญา	17	4.58	.63
ปริญญาตรี	38	4.87	.63
อื่น ๆ	3	4.67	.46
รวม	299	4.62	.80

หมายเหตุ มีผู้ตอบไม่ครบ

4.2.2.2 จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู

ข้าราชการตำรวจที่มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูต่างกันมีการใช้เหตุผลจริยธรรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู 1 คน มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

สูงสุดมีค่าเฉลี่ย 4.87 รองลงมาคือ จำนวน 4 คนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 4.79 น้อยที่สุดจำนวน 2 คน มีค่าเฉลี่ย 4.52 (ตาราง 4.7 และ 4.8) ซึ่งพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีจำนวนผู้ต้องอุปการะเลี้ยงดูจำนวนน้อย จำนวน 1 คน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยอาจเป็นข้าราชการตำรวจที่ไม่มีภาระมากในการดำรงชีวิต และปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เคอะคร้อน หรือเป็นพวกที่จบการศึกษาใหม่ และมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สูง และเริ่มใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำลง เมื่อมีจำนวนผู้ต้องอุปการะเลี้ยงดูจำนวน 2 คน อาจเป็นข้าราชการตำรวจที่อยู่ในช่วงการสร้างฐานะครอบครัวจึงอาจเป็นสาเหตุของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำลง และจะมีแนวโน้มการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงขึ้นในช่วงจำนวนผู้ต้องอุปการะเลี้ยงดู 4 คนขึ้นไป

ตารางที่ 4.7

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระหว่างผู้มีจำนวนผู้ต้องอุปการะต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	5.697	3	1.899	2.987	.032
ภายในกลุ่ม	176.734	278	.636		
รวม	182.431	281			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ยของระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระหว่างผู้มีจำนวนผู้ต้องอุปการะต่างกัน

จำนวนผู้ต้องอุปการะ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1 คน	47	4.87	.79
2 คน	106	4.52	.80
3 คน	94	4.54	.84
4 คนขึ้นไป	35	4.79	.67
รวม	282	4.62	.81

หมายเหตุ มีผู้ตอบไม่ครบ

4.2.2.3 ความพอเพียงของรายได้

ข้าราชการตำรวจที่มีระดับความพอเพียงของรายได้ต่างกัน มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับความพอเพียงของรายได้ที่พอเพียงของรายได้ที่พอเพียงมีเหลือเก็บ มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.98 รองลงมาคือ ไม่พอ มีค่าเฉลี่ย 4.58 และ พอดี ไม่มีเหลือเก็บ มีค่าเฉลี่ยรองลงมาในระดับใกล้เคียง 4.57 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.9 และ 4.10)

ตารางที่ 4.9

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระหว่างผู้มีความพอเพียงของรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4.637	2	2.319	3.735	.025
ภายในกลุ่ม	181.891	293	.621		
รวม	186.530	295			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ยของระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระหว่างผู้มีความพอเพียงของรายได้ต่างกัน

ความพอเพียงของรายได้	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พอเพียงมีเหลือเก็บ	32	4.98	.62
พอดี ไม่มีเหลือเก็บ	153	4.57	.86
ไม่พอ	111	4.58	.72
รวม	296	4.62	.80

หมายเหตุ มีผู้ตอบไม่ครบ

4.2.2.4 อายุและอายุราชการ

อายุและอายุราชการมีความสัมพันธ์กับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01 โดยอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .141 และอายุราชการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .144 (ตารางที่ 4.11)

โดยข้าราชการตำรวจที่มีอายุมาก อายุราชการมาก มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงขึ้น เนื่องจากข้าราชการตำรวจที่มีอายุมาก อายุราชการมาก ย่อมมีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหา และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ได้ดีกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อย อายุราชการน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ พงษ์ จิระบลกิจ, ร.ศ.อ. (2541) ที่ศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจที่อายุมากมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามอุดมคติของตำรวจมาก และผลกรวิจัยของ สมพร กฤษณพิพัฒน์, พ.ต.ต. (2541) ที่ศึกษาพบว่าข้าราชการที่มีอายุราชการมากมีประสบการณ์การทำงานมาก สามารถแก้ไขปัญหาและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ได้ดี

ตารางที่ 4.11

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุและอายุราชการ
กับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

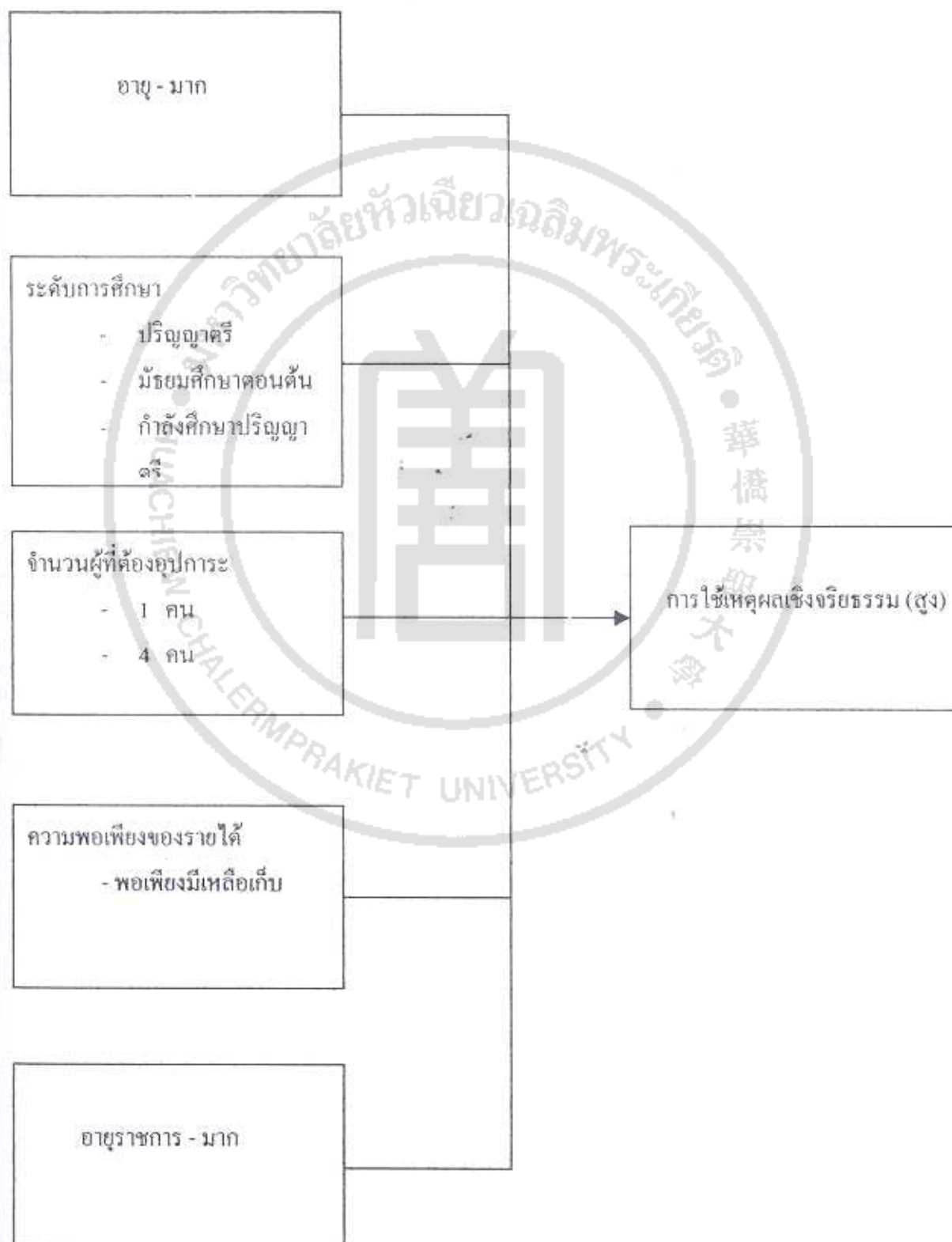
ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อายุ	.141*
อายุราชการ	.144*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

จากการศึกษาปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่างกัน สามารถสรุปผลการวิจัยเป็นแผนภูมิที่ 4.1 ดังนี้

แผนภูมิที่ 4.1

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านชีวิตสังคมกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม



4.3 ข้อมูลด้านการเห็นแบบอย่างทางสังคม

4.3.1 ระดับการเห็นแบบอย่างทางสังคม

ในการศึกษาระดับข้อมูลการเห็นแบบอย่างทางสังคม ซึ่งมีช่วงคะแนนระหว่าง 24 – 308 แบ่งเป็นระดับได้ ดังนี้

253 – 308 มากที่สุด

196 - 252 มาก

139 - 195 ปานกลาง

82 - 138 น้อย

24 - 81 น้อยที่สุด

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจมีพฤติกรรมตามการเห็นแบบอย่างทางสังคมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 85.28 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 25.00 ค่าเฉลี่ยสูงสุด 237.00 (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

แสดงการเห็นแบบอย่างทางสังคมของข้าราชการตำรวจ

ตัวแปร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย สูงสุด	ค่าเฉลี่ยรวม	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
การเห็นแบบอย่างทาง สังคม	308	25.00	237.00	85.28	29.88

4.3.2 ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีการเห็นแบบอย่างทางสังคมต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของการเห็นแบบอย่างทางสังคม กับตัวแปรทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างอื่น ได้แก่ อายุ อาชวราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู และ ความพอเพียงของรายได้ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีผลทำให้กลุ่มตัวอย่างทำตามการเห็นแบบอย่างทางสังคม คงมีเพียงตัวแปร อายุ และอาชวราชการที่มีความสัมพันธ์กับการเห็นแบบอย่างทางสังคมทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยอายุมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .169 และ อาชวราชการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .154

ผลการศึกษาแสดงว่า อายุ และอาชวราชการมากมีพฤติกรรมกระทำตามแบบอย่างทางสังคมมาก (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุและอาชวราชการ
กับการเห็นแบบอย่างทางสังคม

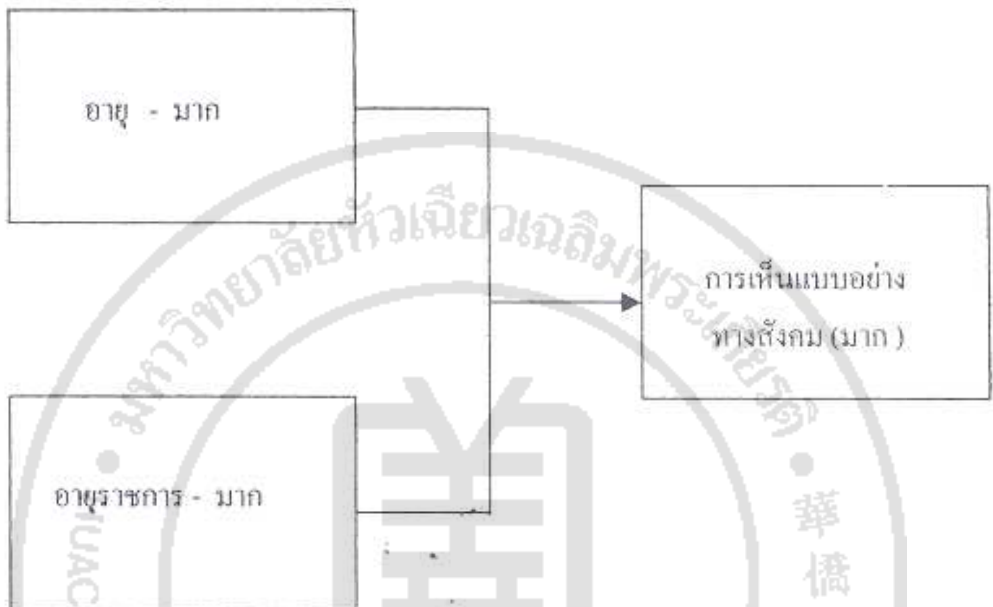
ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อายุ	.169 **
อาชวราชการ	.154 **

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

จากการศึกษาปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีการเห็นแบบอย่างทางสังคมต่างกัน สามารถสรุปผลการศึกษาเป็นแผนภูมิดังแผนภูมิที่ 4.2 ดังนี้

แผนภูมิที่ 4.2

ความสัมพันธ์ของปัจจัยชีวสังคม กับการเห็นแบบอย่างทางสังคม



4.4 ข้อมูลด้านทัศนคติต่อการทำงาน

4.4.1 ระดับทัศนคติต่อการทำงาน

ในการศึกษาระดับข้อมูลทัศนคติต่อการทำงานของข้าราชการตำรวจซึ่งมีช่วงคะแนน ดังนี้

- 4.2 - 5.0 คะแนน สูงที่สุด
- 3.4 - 4.1 คะแนน สูง
- 2.6 - 3.3 คะแนน ปานกลาง
- 1.8 - 2.5 คะแนน น้อย
- 1.0 - 1.7 คะแนน น้อยที่สุด

กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการทำงานในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวมที่ 3.39 (ตาราง 4.14)

ตารางที่ 4.14

ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดและค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานของข้าราชการตำรวจ

ทัศนคติต่อการทำงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย
- ความเข้าใจลักษณะงานที่ดำรงตำแหน่ง	2	5	3.72
- การขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาและขาดความเข้าใจในงาน	1	5	3.73
- การต้องการให้หน่วยงานให้ความรู้เกี่ยวกับงานก่อนมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติ	2	5	3.93
- การต้องการให้หน่วยงานตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่หลังจากปฏิบัติงานเสร็จเพื่อปรับปรุงแก้ไข	1	5	3.83
- งานที่ทำมีสวัสดิการดี	1	5	2.45
- งานที่มีระบบคุณธรรมมากที่สุดเป็นงานที่ดี	2	5	3.93
- การมีความรู้สึกลึกซึ้งที่ได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา	1	5	2.41
- การมีความรู้สึกลึกซึ้งที่ได้รับบำเหน็จความชอบ 2 ชั้น	1	5	2.47
- ข้าพเจ้ามีความสามารถในการทำงานและเรียนรู้การทำงานได้เร็ว	1	5	3.29
- การสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	1	5	3.78
- เมื่อได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว	1	5	3.71
ค่าเฉลี่ยรวมของทัศนคติต่อการทำงาน			3.39

4.4.2 ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีทัศนคติต่อการทำงานต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของทัศนคติต่อการทำงานกับตัวแปรทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างอันได้แก่ อายุ อาวุธราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู และความพอเพียงของรายได้ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาและความพอเพียงของรายได้มีผลทำให้ทัศนคติต่อการทำงานของข้าราชการตำรวจต่างกัน ดังนี้

(1) ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

.05 โดยระดับการศึกษามัธยมตอนต้นมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานสูงสุด ที่ 3.50 รองลงมา ระดับการศึกษาอนุปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยที่ 3.47 ระดับการศึกษาปริญญาตรี และกำลังปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.44 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่ 3.33 (ตาราง 4.16) ซึ่งข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษามัธยมตอนต้นส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจรุ่นเก่า รับราชการมานาน จึงมีทัศนคติที่ดีมากต่อการทำงาน ส่วนผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มักเป็นข้าราชการตำรวจใหม่ ความผูกพันกับอาชีพอาจจะยังไม่มาก จึงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.15

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติต่อการทำงาน
ระหว่างผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.403	5	.281	2.630	.024
ภายในกลุ่ม	32.857	308	.107		
รวม	34.260	313			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

ตารางที่ 4.16

ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การศึกษา			
มัธยมศึกษาตอนต้น	38	3.50	.23
มัธยมศึกษาตอนปลาย	163	3.33	.34
กำลังศึกษาปริญญาตรี	51	3.44	.32
อนุปริญญา	18	3.47	.25
ปริญญาตรี	41	3.44	.37
อื่นๆ	3	3.39	.11
รวม	314	3.39	.33

หมายเหตุ มีผู้ตอบไม่ครบ

(2) ความพอเพียงของรายได้

สำหรับความพอเพียงของรายได้ที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของการทำงานของข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่าง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจที่มีความพอเพียงของรายได้ ระดับพอเพียงมีเหลือเก็บ มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการทำงานสูงสุดที่ 3.48 รองลงมา ระดับไม่พอ ค่าเฉลี่ยที่ 3.43 น้อยสุด ระดับพอดีไม่มีเหลือเก็บ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.34 (ตาราง 4.18)

ตารางที่ 4.17

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติต่อการทำงาน
ระหว่างผู้มีความพอเพียงของรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.778	2	.389	3.592	.029
ภายในกลุ่ม	33.133	306	.108		
รวม	33.910	308			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

ตารางที่ 4.18

ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างผู้มีความพอเพียงของรายได้ต่างกัน

ความพอเพียงของรายได้	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พอเพียงมีเหลือเก็บ	33	3.48	.27
พอดี ไม่มีเหลือเก็บ	161	3.34	.35
ไม่พอ	115	3.43	.31
รวม	309	3.39	.33

หมายเหตุ มีผู้ตอบไม่ครบ

จากการศึกษาปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีทัศนคติต่อการทำงานต่างกัน สามารถสรุปผลการศึกษาเป็นแผนภูมิ ดังแผนภูมิดังแผนภูมิที่ 4.3 ดังนี้

แผนภูมิที่ 4.3

ความสัมพันธ์ของปัจจัยชีวิตสังคมต่อทัศนคติต่อการทำงาน



4.5 ข้อมูลด้านการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง

4.5.1 การมุ่งอนาคต

4.5.1.1 ระดับการมุ่งอนาคต

ในการศึกษาระดับข้อมูลการมุ่งอนาคตของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจซึ่งมีช่วงคะแนนระหว่าง 1 - 6 คะแนน แบ่งเป็นระดับต่างๆ ดังนี้

5.1 - 6.0 คะแนน สูงที่สุด

4.1 - 5.0 คะแนน สูง

3.1 - 4.0 คะแนน ปานกลาง

2.1 - 3.0 คะแนน ต่ำ

1.0 - 2.0 คะแนน ต่ำที่สุด

ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยรวมของการมุ่งอนาคตของข้าราชการตำรวจอยู่ที่ 3.77 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.37 ค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.09 (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดและค่าเฉลี่ยของการมุ่งอนาคตของข้าราชการตำรวจ

การมุ่งอนาคต	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย
-การทำงานไม่เสร็จทันเวลา	1	6	4.09
-การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามแผน	1	6	4.09
-สิ่งตอบแทนที่ดีที่สุดในการทำงาน คือ เงินและหรือตำแหน่ง	1	6	3.37
-การตัดสินใจซื้อของที่อยากได้ทันที แม้จะราคาแพง โดยจะขอมอตกภายหลัง	1	6	3.82
-การวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคตไม่มีประโยชน์	1	6	3.58
-การต้องรอคอยสิ่งใด ทำให้หมดความอดทนหรือทนไม่ได้	1	6	3.76
-การคัดค้านสิ่งที่ตนไม่เห็นด้วยในที่ประชุม โดยไม่สนใจว่าเป็นจังหวะที่เหมาะสมหรือไม่	1	6	3.81
-คนเราควรหาความสุขใส่ตัวให้มากที่สุด เพราะอนาคตเป็นสิ่งไม่แน่นอน	1	6	3.65
ค่าเฉลี่ยรวมของการมุ่งอนาคต			3.77

4.5.1.2 ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีการมุ่งอนาคตต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของการมุ่งอนาคตกับตัวแปรทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง อันได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู และความพอเพียงของรายได้ ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างไม่มีผลทำให้การมุ่งอนาคตของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน คงมีเพียงตัวแปรระดับการศึกษาเพียงตัวเดียวที่มีความสัมพันธ์กับการมุ่งอนาคต

ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาคงกันมีการมุ่งอนาคตต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ (สูงกว่าปริญญาตรี) มีค่าเฉลี่ยของการมุ่งอนาคตสูงสุด 4.42 รองลงมาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ย 4.07 ระดับอนุปริญญา มีค่าเฉลี่ย 3.98 ระดับมัธยมศึกษา

ตอนต้นมีค่าเฉลี่ย 3.94 ระดับกำลังศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.66 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีค่าเฉลี่ย 3.65 ค่าเฉลี่ยรวมของการมุ่งอนาคตที่ 3.77 (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.20

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมุ่งอนาคต
ระหว่างผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	9.709	5	1.942	2.844	.016
ภายในกลุ่ม	210.959	309	.683		
รวม	220.668	314			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

ตารางที่ 4.21

ค่าเฉลี่ยของการมุ่งอนาคตระหว่างผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การศึกษา			
มัธยมศึกษาตอนต้น	41	3.94	.92
มัธยมศึกษาตอนปลาย	161	3.65	.84
กำลังศึกษาปริญญาตรี	52	3.66	.82
อนุปริญญา	17	3.98	.67
ปริญญาตรี	41	4.07	.76
อื่นๆ	3	4.42	.64
รวม	315	3.77	.84

หมายเหตุ มีผู้ตอบไม่ครบ

4.5.2 การควบคุมตนเอง

4.5.2.1 ระดับการควบคุมตนเอง

ในการศึกษาระดับข้อมูล การควบคุมตนเองของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจซึ่งมีช่วงคะแนนระหว่าง 1 - 6 คะแนน มีการแบ่งเป็นระดับต่างๆดังนี้

5.1 - 6.0 คะแนน มากที่สุด

4.1 - 5.0 คะแนน มาก

3.1 - 4.0 คะแนน ปานกลาง

2.1 - 3.0 คะแนน น้อย

1.0 - 2.0 คะแนน น้อยที่สุด

ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยรวมของการควบคุมตนเองของข้าราชการตำรวจอยู่ที่ 3.36 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2.35 ค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.54 (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดและค่าเฉลี่ยของกรควบคุมตนเองของข้าราชการตำรวจ

การควบคุมตนเอง	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย
- การประกอบกรรมดีโดยขาดผู้รู้เห็นเป็นการกระทำที่สูญเปล่า	1	6	3.44
- ผู้ที่โค่นผู้อื่นขโมยผลงานมักเสียดำลังใจ	1	6	2.35
- ผลงานที่ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับ แม้เป็นผลงานก็ไร้ค่า	1	5	2.75
- ความพอใจเกิดจากการได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้อื่นเท่านั้น	1	6	3.26
- คนเรามากขาดความกล้าหาญในการทำควมดี	1	6	3.05
- ถ้าในการสอบมีการแอบเปิดตำราตอบ คนที่ไม่ฉวยโอกาสเป็นคนโกง	1	6	3.97
- เมื่ออยู่ต่างถิ่นจะทำอะไรก็ได้ เพราะ ไม่มีคนรู้จัก	1	6	3.87
- การทำความชั่วในที่ลับตาคน ทำได้ง่ายกว่าในที่แจ้ง	1	6	2.76
- การระมัดระวังการทำงานเฉพาะเมื่อมีคนจับผิด	1	6	3.50
- การทำความดีไม่ควรหวังผลตอบแทนจากผู้ใด	1	6	4.54
ค่าเฉลี่ยรวมของการควบคุมตนเอง			3.36

4.5.2.2 ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีการควบคุมตนเองต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของการควบคุมตนเองกับตัวแปรชีวิตสังคมของกลุ่มตัวอย่าง อันได้แก่ อายุ อาวุธราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู และความพอเพียงของรายได้ ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างไม่มีผลทำให้การควบคุมตนเองของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน คงมีเพียงตัวแปรจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู และความพอเพียงของรายได้ที่มีสัมพันธ์กับการควบคุมตนเอง

(1) จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู

ข้าราชการตำรวจที่มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูต่างกันมีการควบคุมตนเองต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ข้าราชการตำรวจที่มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูน้อย จะมีระดับการควบคุมตนเองสูง โดยข้าราชการตำรวจที่มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูจำนวน 1 คน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.81 รองลงมาคือจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู จำนวน 2 คน มีค่าเฉลี่ย 3.29 จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู จำนวน 3 คน มีค่าเฉลี่ย 3.25 และ จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู จำนวน 4 คนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.20 ตามลำดับ ระดับค่าเฉลี่ยรวม ของข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ 3.35 (ตารางที่ 4.23 และ 4.24)

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูจำนวนน้อย มีการควบคุมตนเองสูง

ตารางที่ 4.23

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการควบคุมตนเอง
ระหว่างผู้มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	12.503	3	4.168	11.752	.000
ภายในกลุ่ม	101.782	287	.355		
รวม	114.285	290			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

ตารางที่ 4.24

ค่าเฉลี่ยของระดับการควบคุมตนเองระหว่างผู้มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะต่างกัน

จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1 คน	47	3.81	.46
2 คน	109	3.29	.63
3 คน	99	3.25	.64
4 คนขึ้นไป	36	3.20	.50
รวม	291	3.35	.63

หมายเหตุ มีผู้ตอบไม่ครบ

(2) ความพอเพียงของรายได้

ข้าราชการตำรวจที่มีความพอเพียงของรายได้ต่างกันมีการควบคุมตนเองต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ข้าราชการตำรวจผู้มีรายได้พอเพียงมีเหลือเก็บ มีระดับการควบคุมตนเองที่สูงกว่า ผู้มีรายได้พอดีไม่มีเหลือเก็บ และมีรายได้ไม่พอเพียง โดยข้าราชการตำรวจผู้มีรายได้พอเพียงมีเหลือเก็บมีค่าเฉลี่ย 3.68 ผู้มีรายได้พอดีไม่มีเหลือเก็บ มีค่าเฉลี่ย 3.39 และผู้มีรายได้ไม่พอเพียง มีค่าเฉลี่ย 3.25 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยรวมของข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ 3.37 (ตารางที่ 4.25 และ 4.26)

ตารางที่ 4.25

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการควบคุมตนเอง

ระหว่างผู้มีความพอเพียงของรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4.560	2	2.280	5.746	.004
ภายในกลุ่ม	118.246	298	.397		
รวม	122.806	300			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

ตารางที่ 4.26

ค่าเฉลี่ยของระดับการการควบคุมตนเองระหว่าง

ผู้มีความพอเพียงของรายได้ต่างกัน

ความพอเพียงของรายได้	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พอเพียงมีเหลือเก็บ	32	3.68	.71
พอดี ไม่มีเหลือเก็บ	155	3.39	.59
ไม่พอ	114	3.25	.66
รวม	301	3.37	.64

หมายเหตุ มีผู้ตอบไม่ครบ

จากการศึกษาปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีการควบคุมตนเองต่างกัน สามารถสรุปผลการศึกษายเป็นแผนภูมิดังแผนภูมิที่ 4.4 ดังนี้

แผนภูมิที่ 4.4

ความสัมพันธ์ของปัจจัยชีวิตสังคมต่อการมุ่งอนาคต และควบคุมตนเอง



4.6 ข้อมูลด้านการสนับสนุนทางสังคม

4.6.1 ระดับการสนับสนุนทางสังคม

ในการศึกษาระดับข้อมูลการสนับสนุนทางสังคมของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจซึ่งมีช่วงคะแนนระหว่าง 1 – 6 คะแนน แบ่งเป็นระดับต่าง ดังนี้

5.1 – 6.0 คะแนน สูงที่สุด

4.1 – 5.0 คะแนน สูง

3.1 – 4.0 คะแนน ปานกลาง

2.1 – 3.0 คะแนน ต่ำ

1.0 – 2.0 คะแนน ต่ำที่สุด

ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยรวมของการสนับสนุนทางสังคมของผู้บังคับบัญชาที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.55 ค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ 3.87 ค่าเฉลี่ยรวมของการสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน 4.30 ค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.37 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.25 ค่าเฉลี่ยรวมของการสนับสนุนจากประชาชนที่ 3.83 ค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.26 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.48 (ตารางที่ 4.27)

ข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา และประชาชนตามลำดับ

ตารางที่ 4.27

ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดและค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนและประชาชน

การสนับสนุนทางสังคม	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา			
-การมีผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือยามคับขัน	1	6	4.22
-ผู้บังคับบัญชามีความพยายามอย่างมากที่จะช่วยเหลือ	1	6	4.13
-การมีผู้บังคับบัญชาที่แบ่งปันทุกข์สุขได้	1	6	3.88
-เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้	1	6	4.25
- เมื่อปฏิบัติหน้าที่สำเร็จให้ผลดีแก่หน่วยงาน ผู้บังคับ	1	6	4.23
บัญชาคอยดูแลและให้รางวัลเสมอ			
-ผู้บังคับบัญชาประชุมชี้แจงแจ้งข่าวให้ทราบเสมอ	2	6	4.55
-ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน โดยไม่ลำเอียง	1	6	4.28
-ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความคิดเห็นความชอบอย่างยุติธรรม	1	6	3.87
-ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	1	6	4.41
ค่าเฉลี่ยรวม	1	6	4.20
เพื่อนร่วมงาน			
-เพื่อนร่วมงานสามารถแบ่งปันความทุกข์สุขได้	1	6	4.25
-เมื่อมีปัญหา ปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานได้	1	6	4.37
-การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1	6	4.31
-เพื่อนร่วมงานแจ้งข่าวที่เป็นประโยชน์	1	6	4.28
ค่าเฉลี่ยรวม	1	6	4.30
ประชาชน			
-การได้รับข่าวสารจากประชาชน	1	6	4.26
-ประชาชนต้องการให้ร่วมกิจกรรมด้วย	1	6	4.12
-ประชาชนมาเยี่ยมชมเจ็บป่วย	1	6	3.85
-วันปีใหม่ ประชาชนให้ของขวัญมาก	1	6	3.61
-การได้เป็นตัวแทนของประชาชนในการร่วมกิจกรรมต่างๆ	1	6	3.48
-ประชาชนเชื่อเชิญให้ร่วมกิจกรรมเสมอ	1	6	3.79
-ประชาชนมาให้กำลังใจเมื่อโยกย้ายเสมอ	1	6	3.68
ค่าเฉลี่ยรวม	1	6	3.83

4.6.2 ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา กับตัวแปร ซึ่งสังคมของกลุ่มตัวอย่าง อันได้แก่ อายุ อาชวราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู และความพอเพียงของรายได้ ผลการศึกษาพบว่า มีตัวแปรเพียงตัวเดียวคือระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคมของผู้บังคับบัญชาและของประชาชน สำหรับการสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน ไม่มีตัวแปรตัวที่มีความสัมพันธ์กัน

(I) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา

ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาสูง โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่ 4.37 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีค่าเฉลี่ยที่ 4.28 ระดับอนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยที่ 4.18 กำลังศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ย 4.07 และ ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.88 (ตารางที่ 4.28 และ 4.29)

ตารางที่ 4.28

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
ระหว่างผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	7.475	5	1.495	3.495	.004
ภายในกลุ่ม	130.878	306	.428		
รวม	138.353	311			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

ตารางที่ 4.29

ค่าเฉลี่ยของการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระหว่างผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การศึกษา			
มัธยมศึกษาตอนต้น	40	4.37	.54
มัธยมศึกษาตอนปลาย	161	4.28	.62
กำลังศึกษาปริญญาตรี	51	4.07	.66
อนุปริญญา	17	4.18	.63
ปริญญาตรี	41	3.88	.85
อื่นๆ	2	3.89	.63
รวม	312	4.20	.67

หมายเหตุ มีผู้ตอบไม่ครบ

(2) การสนับสนุนจากประชาชน

ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการได้รับการสนับสนุนจากประชาชนต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ (สูงกว่าปริญญาตรี) ได้รับการสนับสนุนจากประชาชนสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.05 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีค่าเฉลี่ยที่ 3.98 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีค่าเฉลี่ยที่ 3.91 ระดับอนุปริญญามีค่าเฉลี่ยที่ 3.73 กำลังศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.54 และค่าสุทธระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยที่ 3.48 ค่าเฉลี่ยรวมของการได้รับการสนับสนุนจากประชาชนต่อผู้มีระดับการศึกษาต่างกันว่า 3.82 (ตารางที่ 4.31)

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาสูง จะได้รับการสนับสนุนจากประชาชนสูง อาจเป็นเพราะสาเหตุประชาชนให้ความเชื่อถือ ในภูมิความรู้ ความสามารถ มีวิธีใช้คำพูด การชักจูง โน้มน้าวให้ประชาชนสนับสนุนได้ในระดับสูง ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำ และได้รับการสนับสนุนจากประชาชนสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษานานกลาง เนื่องจากอาจมาจากสาเหตุที่ประชาชนเห็นว่า ข้าราชการตำรวจกลุ่มดังกล่าวมีการศึกษาต่ำ รายได้น้อย ปฏิบัติงานด้วยความยากลำบาก จึงให้การสนับสนุน เพราะเห็นใจ หรือ สงสาร อยากช่วยเหลือ จึงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษานานกลางและค่อนข้างสูง ที่มีองค์ความรู้อย่างไม่สมบูรณ์ ไม่สามารถช่วยเหลือ บำบัดทุกข์บำรุงสุข แก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้แท้จริง ซึ่งงานของข้าราชการตำรวจนั้น เป็นงานที่ต้องอาศัยความรอบรู้ อย่างครอบคลุม ความสามารถอย่างแท้จริง จึงจะสามารถช่วยเหลือบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชนได้ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้ข้าราชการตำรวจกลุ่มที่มีระดับการศึกษานานกลาง และค่อนข้างสูง ได้รับการสนับสนุนจากประชาชนต่ำ

ตารางที่ 4.30

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการได้รับการสนับสนุน
จากประชาชนระหว่างผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	13.540	5	2.708	4.729	.000
ภายในกลุ่ม	176.942	309	.573		
รวม	190.483	314			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

ตารางที่ 4.31

ค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนจากประชาชนระหว่างผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การศึกษา			
มัธยมศึกษาตอนต้น	41	3.91	.89
มัธยมศึกษาตอนปลาย	163	3.98	.78
กำลังศึกษาปริญญาตรี	51	3.54	.67
อนุปริญญา	17	3.73	.58
ปริญญาตรี	40	3.48	.71
อื่น ๆ	3	4.05	.30
รวม	315	3.82	.78

หมายเหตุ มีผู้ตอบไม่ครบ

จากการศึกษาปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน สามารถสรุปผลการศึกษาเป็นแผนภูมิ ดังแผนภูมิที่ 4.5 ดังนี้

แผนภูมิที่ 4.5

ความสัมพันธ์ของปัจจัยชีวิตสังคมต่อการได้รับการสนับสนุนทางสังคม



4.7 ข้อมูลด้านความซื่อสัตย์

4.7.1 ระดับความซื่อสัตย์

ในการศึกษาระดับข้อมูลด้านความซื่อสัตย์ของข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่าง พบว่าระดับความซื่อสัตย์ของข้าราชการตำรวจ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.10 ซึ่งแสดงว่าข้าราชการตำรวจมีเหตุผลในการมีความซื่อสัตย์ในระดับที่ทำความเกณฑ์และระเบียบของสังคม (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.32
แสดงพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของข้าราชการตำรวจ

ความซื่อสัตย์	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	ระดับความซื่อสัตย์เฉลี่ย
กรณีที่ 1	11.8	15.0	9.2	10.8	44.6	8.6	100.0	3.87
กรณีที่ 2	3.5	10.7	7.5	21.7	42.5	14.2	100.0	4.31
กรณีที่ 3	6.0	2.2	7.6	22.9	45.4	15.9	100.0	4.47
กรณีที่ 4	9.1	11.9	7.5	18.2	34.9	18.2	100.0	4.13
กรณีที่ 5	8.3	13.7	3.8	26.1	8.3	39.8	100.0	4.32
กรณีที่ 6	6.6	16.1	26.9	9.2	17.4	23.7	100.0	3.86
กรณีที่ 7	17.1	5.1	9.5	22.5	23.4	22.5	100.0	3.97
กรณีที่ 8	5.7	17.7	9.2	19.9	16.8	30.7	100.0	4.16
กรณีที่ 9	12.4	4.4	15.6	21.3	14.0	32.4	100.0	4.17
กรณีที่ 10	13.0	10.2	6.0	40.0	14.6	16.2	100.0	3.82
	ระดับพฤติกรรมความซื่อสัตย์เฉลี่ยรวม							4.10

4.7.2 ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีพฤติกรรมความซื่อสัตย์ต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมความซื่อสัตย์กับตัวแปรชีวิตสังคม อันได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู และความพอเพียงของ รายได้ ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของข้าราชการตำรวจคือ ระดับการศึกษา จำนวนผู้อุปการะเลี้ยงดู อายุ และ อายุราชการ

(1) ระดับการศึกษา

ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมความซื่อสัตย์ต่างกัน อย่างมี นัย ถ้าตั้งนัยที่ระดับ .001 โดยจากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.69 รองลงมา คือระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีค่าเฉลี่ยที่ 4.26 ถ้าตั้งศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยที่ 4.18 ระดับ การศึกษาอื่น ๆ (สูงกว่าปริญญาตรี) มีค่าเฉลี่ยที่ 4.14 และ ระดับอนุปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยที่ 4.12 ค่าสุด ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีค่าเฉลี่ยที่ 3.88 ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.10 (ตาราง 4.33 และ 4.34)

ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาสูง มีพฤติกรรมความซื่อสัตย์สูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาปานกลาง ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ต่ำ แต่มีพฤติกรรม ความซื่อสัตย์สูง อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจกลุ่มนี้บางครั้งกล่าว เป็นข้าราชการตำรวจ ที่วุฒิสูง รับ ราชการมานาน มีประสบการณ์ และมีจิตวิญญาณ ในการเป็นตำรวจสูง จึงมีพฤติกรรมความซื่อสัตย์สูง

ตารางที่ 4.33

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมความซื่อสัตย์
ระหว่างผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	22.720	5	4.544	5.762	.000
ภายในกลุ่ม	235.790	299	.789		
รวม	258.510	304			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

ตารางที่ 4.34

ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความซื่อสัตย์ระหว่างผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การศึกษา			
มัธยมศึกษาตอนต้น	39	4.26	.67
มัธยมศึกษาตอนปลาย	156	3.88	.99
กำลังศึกษาปริญญาตรี	49	4.18	.94
อนุปริญญา	18	4.12	.82
ปริญญาตรี	40	4.69	.55
อื่น ๆ	3	4.14	.67
รวม	305	4.10	.92

หมายเหตุ มีผู้ตอบไม่ครบ

(2) จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู

ข้าราชการตำรวจที่มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูต่างกัน ย่อมมีพฤติกรรมการความซื่อสัตย์ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05 โดยจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะจำนวน 4 คน ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.41 รองลงมาคือจำนวน 1 คน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.28 จำนวน 2 คน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.01 และต่ำสุดจำนวน 3 คน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.93 ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.08

จากการศึกษาพบว่าราชการตำรวจที่มีจำนวนผู้อุปการะน้อย มีพฤติกรรมการความซื่อสัตย์สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีจำนวนผู้ต้องอุปการะปานกลาง โดยมีแนวโน้มพฤติกรรมการความซื่อสัตย์ต่ำลงเมื่อจำนวนผู้ต้องอุปการะเลี้ยงดูเพิ่มขึ้น สำหรับข้าราชการตำรวจที่มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะจำนวน 4 คน ขึ้นไป มีพฤติกรรมการความซื่อสัตย์สูง อาจเป็นเพราะ กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นข้าราชการตำรวจที่มีอายุ และอายุราชการมาก และต้องมีผู้อุปการะมากขึ้น จึงไม่กล้าที่จะออกนอกกลุ่มช่องทาง หรือประพฤติมิชอบ เพราะหากถูกให้ออกจากข้าราชการ หรือ ถูกดำเนินการใด ๆ แล้ว จะไม่คุ้มกับผลเสียที่จะเกิดขึ้น เช่น บำเหน็จ บำนาญที่จะได้รับ สวัสดิการบ้านพักอาศัย เป็นต้น จึงมีพฤติกรรมการความซื่อสัตย์สูง (ตาราง 4.35 และ 4.36)

ตารางที่ 4.35

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมความซื่อสัตย์
ระหว่างผู้มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	8.709	3	2.903	3.470	.017
ภายในกลุ่ม	238.440	285	.837		
รวม	247.149	288			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

ตารางที่ 4.36

ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความซื่อสัตย์ระหว่างผู้มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะต่างกัน

จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1 คน	46	4.28	.87
2 คน	106	4.01	.98
3 คน	100	3.93	.95
4 คนขึ้นไป	37	4.41	.67
รวม	289	4.08	.93

หมายเหตุ มีผู้ตอบไม่ครบ

(3) อายุราชการ

สำหรับข้าราชการตำรวจที่มีอายุและอายุราชการต่างกันมีพฤติกรรมความซื่อสัตย์ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความซื่อสัตย์ ซึ่งอายุมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .124 และอายุราชการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .147 โดยข้าราชการตำรวจที่มีอายุ อายุราชการมาก มีพฤติกรรมความซื่อสัตย์สูง (ตาราง 4.37)

ตารางที่ 4.37

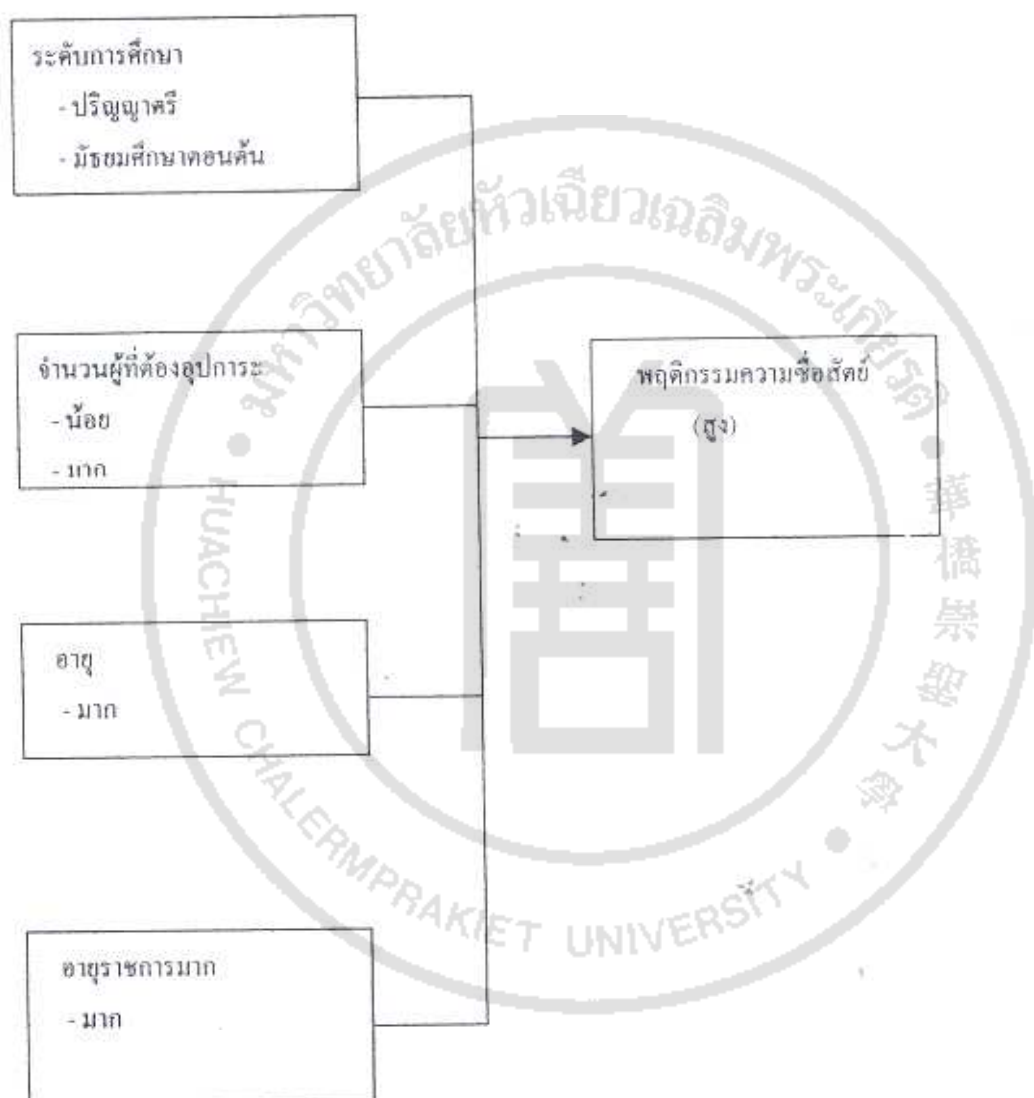
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุและอายุราชการ
กับพฤติกรรมความซื่อสัตย์

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อายุ	.124 *
อายุราชการ	.147 *

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

จากการศึกษาวิจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีพฤติกรรมความซื่อสัตย์ต่างกัน สามารถสรุป
ผลการศึกษาเป็นแผนภูมิที่ 4.6 ดังนี้

แผนภูมิที่ 4.6
ความสัมพันธ์ของปัจจัยชีวสังคมต่อพฤติกรรมความเชื่อสัจย์



4.8 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของข้าราชการตำรวจ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความซื่อสัตย์ซึ่งมีทั้งหมด 13 ตัวแปร โดยเป็นตัวแปรอิสระได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา จำนวนบุคคลที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู ความพอเพียงของรายได้ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การเห็นแบบอย่างทางสังคม ที่สนทนาคือการทำงาน การควบคุมตนเอง การมุ่งอนาคต การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากประชาชน และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมความซื่อสัตย์ ซึ่งมีลักษณะข้อมูลดังปรากฏตามตารางที่ 4.38 จากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ในสมการถดถอยพหุคูณ โดยผู้วิจัยพบว่า ตัวแปรทั้งหมดเมื่อทดสอบค่าสหสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรอายุ กับอายุราชการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .920 และตัวแปรการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา กับ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีค่าเท่ากับ .537 ผู้วิจัยจึงได้เลือกตัดตัวแปร อายุ กับ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาออก เพื่อไม่ให้เป็นผลเสียต่อการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และนำตัวแปร ทั้งหมดมาหาค่าสหสัมพันธ์ พบว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันไม่สูง (ตารางที่ 4.39) จึงใช้เป็นตัวแปรในสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความซื่อสัตย์

ตารางที่ 4.38

ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และลักษณะข้อมูลของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์หัตถถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของข้าราชการตำรวจ

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ลักษณะตัวแปร
อายุ (Age)	22	60	37.03	
อายุราชการ (Work)	1	35	14.49	
ระดับการศึกษา (Ed)	1	6	2.58	1 = ม. ต้น 2 = ม.ปลาย 3 = กำลังศึกษาป.ตรี 4 = อนุปริญญา 5 = ป.ตรี 6 = อื่นๆ
จำนวนบุคคลที่ต้องเลี้ยงดู(Feed)	1	4	2.43	
ความพอเพียงของรายได้ (Suf)	0	1	.63	0 = ไม่เพียงพอ 1 = พอ
การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม (Reason)	2.60	6.00	4.62	
การเห็นแบบอย่างทางสังคม (Model)	25.00	237.00	85.28	
ทัศนคติต่อการทำงาน (Workatt)	2.45	4.45	3.39	
การควบคุมตนเอง (Control)	1.50	5.00	3.36	
การมุ่งอนาคต (Future)	1.00	6.00	3.77	
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (boss)	1.33	6.00	4.20	
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Friend)	1.75	6.00	4.30	
การสนับสนุนจากประชาชน (People)	1.57	6.00	3.82	
พฤติกรรมความซื่อสัตย์ (Honest)	1.70	5.60	4.10	

ตารางที่ 4.39

ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวในสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของข้าราชการตำรวจ

ตัวแปร	People	work	friend	suf	Reason	Control	Ed	model	feed	workatt	Future
People	1.000										
Work	.067	1.000									
Friend	.073	-.009	1.000								
Suf	.045	-.031	.096	1.000							
Reason	.008	.025	-.038	-.021	1.000						
Control	.010	.225	.017	-.138	-.045	1.000					
Ed	.101	.075	-.033	-.017	-.027	.053	1.000				
Model	-.046	-.112	.296	-.151	-.101	-.210	-.009	1.000			
Feed	-.044	-.086	.013	.148	.054	.234	.108	.154	1.000		
Workatt	-.036	-.203	-.214	.049	-.390	.053	-.094	.057	.045	1.000	
Future	.150	-.179	-.270	.019	-.154	-.508	.042	.135	-.083	-.010	1.000

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำกองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร ดังนี้ (ตารางที่ 4.40)

(1) การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นปัจจัยแรกที่เข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณ ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของข้าราชการตำรวจระดับปานกลาง ($R = .561$) และสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมความซื่อสัตย์ได้ร้อยละ 31.5 ($R^2 = .315$)

(2) การมุ่งอนาคต

การมุ่งอนาคตเป็นปัจจัยลำดับที่สองที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ โดยสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมความซื่อสัตย์ ได้ร้อยละ 41.9 ($R^2 \text{ Adj} = .419$) และพบว่าการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและการมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของข้าราชการตำรวจระดับปานกลาง ($R = .651$) โดยปัจจัยทั้งสองสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมความซื่อสัตย์ได้ร้อยละ 42.4 ($R^2 = .424$)

(3) ทักษะดีต่อการทำงาน

ทักษะดีต่อการทำงานเป็นปัจจัยลำดับที่สามที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ โดยสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมความซื่อสัตย์ได้ร้อยละ 44.3 ($R^2 \text{ Adj} = .443$) และพบว่าการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคต และทักษะดีต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของข้าราชการ

ราชการตำรวจระดับปานกลาง ($R = .671$) โดยปัจจัยทั้งสามสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมความซื่อสัตย์ได้ร้อยละ 45.0 ($R^2 = .450$)

(4) ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยลำดับที่สี่ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ โดยสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมความซื่อสัตย์ ได้ร้อยละ 45.1 ($R^2 \text{ Adj} = .451$) และพบว่าการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคต ทักษะคิดต่อการทำงาน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของข้าราชการตำรวจระดับปานกลาง ($R = .678$) โดยปัจจัยทั้งสี่สามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมความซื่อสัตย์ได้ร้อยละ 46.0 ($R^2 = .460$)

(5) อายุราชการ

อายุราชการเป็นปัจจัยลำดับที่ห้าที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการ โดยสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมความซื่อสัตย์ ได้ร้อยละ 45.8 ($R^2 \text{ Adj} = .458$) และพบว่าการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคต ทักษะคิดต่อการทำงาน ระดับการศึกษา และอายุราชการมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของข้าราชการตำรวจระดับปานกลาง ($R = .685$) โดยปัจจัยทั้งห้าสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมความซื่อสัตย์ได้ร้อยละ 47.0 ($R^2 = .470$)

(6) การเห็นแบบอย่างทางสังคม

การเห็นแบบอย่างทางสังคมเป็นปัจจัยลำดับที่หกที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการ โดยสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมความซื่อสัตย์ ได้ร้อยละ 46.7 ($R^2 \text{ Adj} = .467$) และพบว่าการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคต ทักษะคิดต่อการทำงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และการเห็นแบบอย่างทางสังคมมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของข้าราชการตำรวจระดับปานกลาง ($R = .693$) โดยปัจจัยทั้งหกสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมความซื่อสัตย์ได้ร้อยละ 48.0 ($R^2 = .480$)

ตารางที่ 4.40
การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อพฤติกรรมการซื้อสัตย์ของข้าราชการตำรวจ

ตัวแปรอิสระ	R	R ²	R ² Adj	B	SE B	Sig T
การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม	.561	.315	.312	.613	.059	.000
การมุ่งอนาคต	.651	.424	.419	.382	.057	.000
ทัศนคติต่อการทำงาน	.671	.450	.443	.474	.143	.001
ระดับการศึกษา	.678	.460	.451	7.588E-02	.037	.043
อายุราชการ	.685	.470	.458	1.206E-2	.006	.040
การเห็นแบบอย่างทางสังคม	.693	.480	.467	-2.963E-03	.001	.032
ค่าคงที่				-.735		

จากการศึกษา โดยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ สามารถสรุปผลการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ และอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ต่อพฤติกรรมการซื้อสัตย์ของข้าราชการตำรวจ โดยปัจจัยทางตรง ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคต ทัศนคติต่อการทำงาน ระดับการศึกษา อายุราชการ การเห็นแบบอย่างทางสังคม ส่วนปัจจัยทางอ้อม ได้แก่ อายุ จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู และความพอเพียงของรายได้ ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภูมิได้ ดังแผนภูมิที่ 4.7 ดังนี้

แผนภูมิที่ 4.7

ปัจจัยที่มีผลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของข้าราชการตำรวจ

ปัจจัยที่มีผลทางอ้อม

ปัจจัยที่มีผลทางตรง

