บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล” นี้ ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวนทั้งสิ้น 600 ชุด ได้รับคืนเป็นจำนวน 368 ชุด ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์ 362 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.58 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ จากนั้นจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

<u>ส่วนที่ 1</u> การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. แสดงลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับตำแหน่ง สายการปฏิบัติงาน และอายุราชการ
2. แสดงข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แสดงข้อมูลระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค
4. แสดงข้อมูลระดับจริยธรรมในการทำงาน

<u>ส่วนที่ 2</u> การทดสอบสมมติฐาน

1. การวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และจริยธรรมในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ในตัวแปรที่แบ่งเป็นสองกลุ่ม และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) สำหรับตัวแปรที่มีการแบ่งสามกลุ่มขึ้นไป
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจริยธรรมในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับจริยธรรมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’ s Product Moment Correlation)

<u>ส่วนที่ 3</u> การเสนอสมการพยากรณ์จริยธรรมในการทำงาน โดยใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่อหาความสัมพันธ์และอำนาจการพยากรณ์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. แสดงลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1

แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N = 362)	ร้อยละ (100.0)
ระดับตำแหน่ง		
ชั้นสัญญาบัตร	103	28.5
ชั้นประทวน	259	71.5
สายการปฏิบัติงาน		
งานธุรการ	66	18.2
งานป้องกันปราบปราม	71	19.6
งานสืบสวน	74	20.4
งานสอบสวน	75	20.7
งานจราจร	76	21.0
อายุราชการ		
น้อยกว่า 13 ปี	124	34.3
13 – 21 ปี	121	33.4
22 ปี ขึ้นไป	117	32.3

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 362 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

ระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับชั้นประทวนมีมากกว่าระดับชั้นสัญญาบัตร คือ ชั้นประทวน มีจำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 และชั้นสัญญาบัตร มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5

สายการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายงานจราจร จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 รองลงมา คือ สายงานสอบสวน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7

สายงานสืบสวน จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 สายงานป้องกันและปราบปราม จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และน้อยที่สุด คือ สายงานธุรการ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2

อายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการอยู่ในช่วงน้อยกว่า 13 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมา คือ ช่วงอายุราชการ 13 – 21 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 และน้อยที่สุด คือ มีช่วงอายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3

2. <u>แสดงข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน</u>

ตารางที่ 4.2

แสดงการแจกแจงคะแนน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนน			การแปลความหมาย	
	ต่ำ (1.00 – 2.33)	ปานกลาง (2.34 – 3.67)	สูง (3.68 – 5.00)	ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ระดับ
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	241 (66.6%)	96 (26.5%)	25 (6.9%)	2.19 (0.82)	ต่ำ
ความปลอดภัยในการทำงาน	31 (8.6%)	238 (65.7%)	93 (25.7%)	3.22 (0.65)	ปานกลาง
โอกาสพัฒนาศักยภาพ	22 (6.1%)	209 (57.7%)	131 (36.2%)	3.36 (0.65)	ปานกลาง
สังคมสัมพันธ์	20 (5.5%)	159 (43.9%)	183 (50.6%)	3.54 (0.61)	ปานกลาง
ลักษณะการบริหารงาน	45 (12.4%)	277 (76.5%)	40 (11.0%)	2.97 (0.59)	ปานกลาง
ภาวะอิสระจากงาน	72 (19.9%)	252 (69.6%)	38 (10.5%)	2.99 (0.62)	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในงาน	49 (13.5%)	253 (69.9%)	60 (16.6%)	3.06 (0.62)	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

แสดงการแจกแจงคะแนน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนน			การแปลความหมาย	
	ต่ำ (1.00 – 2.33)	ปานกลาง (2.34 – 3.67)	สูง (3.68 – 5.00)	ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ระดับ
ความมั่นคงในอาชีพ	14 (3.9%)	277 (76.5%)	71 (19.6%)	3.21 (0.54)	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในองค์การ	35 (9.7%)	234 (64.6%)	93 (25.7%)	3.18 (0.58)	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	24 (6.6%)	307 (84.8%)	31 (8.6%)	2.99 (0.47)	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.99) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยอันดับแรก คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 3.54) รองลงมา คือ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ($\overline{X}$ = 3.36) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.22) ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.21) ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ ($\overline{X}$ = 3.18) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\overline{X}$ = 3.06) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\overline{X}$ = 2.99) และด้านลักษณะการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 2.97) ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ ($\overline{X}$ = 2.19)

3. <u>แสดงข้อมูลระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค</u>

ตารางที่ 4.3
แสดงการแจกแจงคะแนน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนน			การแปลความหมาย	
	ต่ำ (1.00 – 2.33)	ปานกลาง (2.34 – 3.67)	สูง (3.68 – 5.00)	ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ระดับ
การควบคุมสถานการณ์	9 (2.5%)	173 (47.8%)	180 (49.7%)	3.61 (0.65)	ปานกลาง
ความรับผิดชอบต่อปัญหา	25 (6.9%)	198 (54.7%)	139 (38.4%)	3.43 (0.78)	ปานกลาง
การรับรู้การขยายตัวของปัญหา	37 (10.2%)	220 (60.8%)	105 (29.0%)	3.38 (0.73)	ปานกลาง
ความอดทน	11 (3.0%)	165 (45.6%)	186 (51.4%)	3.71 (0.75)	สูง
ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม	7 (1.9%)	214 (59.1%)	141 (39.0%)	3.54 (0.64)	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนเป็นเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.71) ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการควบคุมสถานการณ์ ($\bar{X}$ = 3.61) ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา ($\bar{X}$ = 3.43) และด้านการรับรู้การขยายตัวของปัญหา ($\bar{X}$ = 3.38)

4. <u>แสดงข้อมูลระดับจริยธรรมในการทำงาน</u>

ตารางที่ 4.4

แสดงการแจกแจงคะแนน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจริยธรรมในการทำงาน

จริยธรรมในการทำงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนน			การแปลความหมาย	
	ต่ำ (0.00 – 1.33)	ปานกลาง (1.34 – 2.67)	สูง (2.68 – 4.00)	ค่าเฉลี่ย (S.D.)	ระดับ
ความรับผิดชอบ	1 (0.3%)	98 (27.1%)	263 (72.7%)	3.13 (0.68)	สูง
ความซื่อสัตย์	2 (0.6%)	147 (40.6%)	213 (58.8%)	2.90 (0.73)	สูง
ความเสียสละ	1 (0.3%)	144 (39.8%)	217 (59.9%)	2.95 (0.67)	สูง
ความยุติธรรม	1 (0.3%)	71 (19.6%)	290 (80.1%)	3.19 (0.63)	สูง
ความอดทนอดกลั้น	8 (2.2%)	177 (48.9%)	177 (48.9%)	2.70 (0.70)	สูง
จริยธรรมในการทำงานโดยรวม	-	134 (37.0%)	228 (63.0%)	2.96 (0.62)	สูง

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างมีจริยธรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 2.99) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จริยธรรมในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านความยุติธรรมสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.19) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.13) ด้านความเสียสละ ($\overline{X}$ = 2.95) ด้านความซื่อสัตย์ ($\overline{X}$ = 2.90) และสุดท้าย คือ ด้านความอดทนอดกลั้น ($\overline{X}$ = 2.70)

<u>ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน</u>

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึงสมมติฐานที่ 3 ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนสายการ

ปฏิบัติงาน และอายุราชการ ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least-Significant Difference) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

<u>สมมติฐานที่ 1</u> ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจส่งผลต่อส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.1</u> เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5

แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามระดับตำแหน่ง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับตำแหน่ง				ค่า t
	ชั้นสัญญาบัตร (N = 103)		ชั้นประทวน (N = 259)		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	2.94	0.48	3.01	0.47	-1.236
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.97	0.82	2.28	0.80	-3.272**
ความปลอดภัยในการทำงาน	3.25	0.62	3.21	0.67	0.482
โอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.45	0.63	3.33	0.66	1.584
สังคมสัมพันธ์	3.60	0.66	3.52	0.59	1.053
ลักษณะการบริหารงาน	2.98	0.62	2.96	0.58	0.346
ภาวะอิสระจากงาน	2.83	0.63	3.05	0.61	-3.077**
ความก้าวหน้าในงาน	3.08	0.61	3.05	0.63	0.385
ความมั่นคงในอาชีพ	3.12	0.54	3.25	0.53	-2.143*
ความภาคภูมิใจในองค์การ	3.23	0.59	3.16	0.58	-0.920

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.5 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน

พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและภาวะอิสระจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 2 ด้านสูงกว่าชั้นสัญญาบัตร ส่วนด้านความมั่นคงในอาชีพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสามด้านนี้สูงกว่าชั้นสัญญาบัตร แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์การ

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพียงบางส่วน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ภาวะอิสระจากงาน และด้านความมั่นคงในอาชีพแตกต่างกัน

<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.2</u> เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6

แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามสายการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F-Ratio
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม				
ระหว่างกลุ่ม	4	1.114	0.279	1.261
ภายในกลุ่ม	357	78.846	0.221	
รวม	361	79.960		
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	4	1.700	0.425	0.634
ภายในกลุ่ม	357	239.437	0.671	
รวม	361	241.137		

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามสายการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F-Ratio
ความปลอดภัยในการทำงาน				
ระหว่างกลุ่ม	4	3.008	0.752	1.781
ภายในกลุ่ม	357	150.742	0.422	
รวม	361	153.751		
โอกาสพัฒนาศักยภาพ				
ระหว่างกลุ่ม	4	2.961	0.740	1.770
ภายในกลุ่ม	357	149.303	0.418	
รวม	361	152.264		
สังคมสัมพันธ์				
ระหว่างกลุ่ม	4	6.270	1.567	4.364**
ภายในกลุ่ม	357	128.232	0.359	
รวม	361	134.502		
ลักษณะการบริหารงาน				
ระหว่างกลุ่ม	4	0.923	0.231	0.658
ภายในกลุ่ม	357	125.133	0.351	
รวม	361	126.055		
ภาวะอิสระจากงาน				
ระหว่างกลุ่ม	4	1.217	0.304	0.790
ภายในกลุ่ม	357	137.476	0.385	
รวม	361	138.693		
ความก้าวหน้าในงาน				
ระหว่างกลุ่ม	4	4.776	1.194	3.174*
ภายในกลุ่ม	357	134.297	0.376	
รวม	361	139.073		

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามสายการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F-Ratio
ความมั่นคงในอาชีพ				
ระหว่างกลุ่ม	4	1.821	0.455	1.582
ภายในกลุ่ม	357	102.765	0.288	
รวม	361	104.587		
ความภาคภูมิใจในองค์การ				
ระหว่างกลุ่ม	4	6.168	1.542	4.706**
ภายในกลุ่ม	357	116.980	0.328	
รวม	361	123.148		

* p < .05, ** p < .01

จากตารางที่ 4.6 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภาคภูมิใจในองค์การมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความก้าวหน้าในงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านอื่น ๆ นั้นไม่พบความแตกต่าง

จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์การเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least-Significant Difference) ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6.1

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามสายการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์	งานธุรการ ($\bar{X}$ = 3.508)	งานป้องกันปราบปราม ($\bar{X}$ = 3.658)	งานสืบสวน ($\bar{X}$ = 3.318)	งานสอบสวน ($\bar{X}$ = 3.683)	งานจราจร ($\bar{X}$ = 3.549)
งานธุรการ ($\bar{X}$ = 3.508)	-	-0.150	0.190	-0.175	-0.041
งานป้องกันปราบปราม ($\bar{X}$ = 3.658)		-	0.340*	-0.025	0.109
งานสืบสวน ($\bar{X}$ = 3.318)			-	-0.365*	0.231*
งานสอบสวน ($\bar{X}$ = 3.683)				-	0.134
งานจราจร ($\bar{X}$ = 3.549)					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.6.1 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปราม สายงานสอบสวน และสายงานจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.6.2

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามสายการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน	งานธุรการ ($\bar{X}$ = 3.000)	งานป้องกันปราบปราม ($\bar{X}$ = 3.082)	งานสืบสวน ($\bar{X}$ = 2.957)	งานสอบสวน ($\bar{X}$ = 3.264)	งานจราจร ($\bar{X}$ = 2.971)
งานธุรการ ($\bar{X}$ = 3.000)	-	-0.082	0.043	-0.264*	0.029
งานป้องกันปราบปราม ($\bar{X}$ = 3.082)		-	0.125	-0.182	0.111
งานสืบสวน ($\bar{X}$ = 2.957)			-	-0.307*	-0.014
งานสอบสวน ($\bar{X}$ = 3.264)				-	0.293*
งานจราจร ($\bar{X}$ = 2.971)					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.6.2 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการ สายงานสืบสวน และสายงานจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.6.3

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามสายการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ	งานธุรการ ($\bar{X}$ = 3.011)	งานป้องกันปราบปราม ($\bar{X}$ = 3.102)	งานสืบสวน ($\bar{X}$ = 3.142)	งานสอบสวน ($\bar{X}$ = 3.223)	งานจราจร ($\bar{X}$ = 3.398)
งานธุรการ ($\bar{X}$ = 3.011)	-	-0.091	-0.131	-0.212*	-0.387*
งานป้องกันปราบปราม ($\bar{X}$ = 3.102)		-	-0.040	-0.121	-0.296*
งานสืบสวน ($\bar{X}$ = 3.142)			-	-0.081	-0.256*
งานสอบสวน ($\bar{X}$ = 3.223)				-	-0.175
งานจราจร ($\bar{X}$ = 3.398)					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.6.3 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์การสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์การสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการ สายงานป้องกันปราบปราม และสายงานสืบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 1.2 เพียงบางส่วน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์การแตกต่างกัน

<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.3</u> เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7

แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F-Ratio
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.090	0.045	0.202
ภายในกลุ่ม	359	79.870	0.222	
รวม	361	79.960		
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.763	0.881	1.322
ภายในกลุ่ม	359	239.374	0.667	
รวม	361	241.137		
ความปลอดภัยในการทำงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.311	0.155	0.695
ภายในกลุ่ม	359	153.440	0.427	
รวม	361	153.751		
โอกาสพัฒนาศักยภาพ				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.564	0.782	1.863
ภายในกลุ่ม	359	150.700	0.420	
รวม	361	152.264		
สังคมสัมพันธ์				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.818	0.909	2.460
ภายในกลุ่ม	359	132.684	0.370	
รวม	361	134.502		

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F-Ratio
ลักษณะการบริหารงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.031	0.015	0.043
ภายในกลุ่ม	359	126.025	0.351	
รวม	361	126.055		
ภาวะอิสระจากงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.064	1.532	4.055*
ภายในกลุ่ม	359	135.630	0.378	
รวม	361	138.693		
ความก้าวหน้าในงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.458	0.729	1.902
ภายในกลุ่ม	359	137.615	0.383	
รวม	361	139.073		
ความมั่นคงในอาชีพ				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.022	0.511	1.771
ภายในกลุ่ม	359	103.565	0.288	
รวม	361	104.587		
ความภาคภูมิใจในองค์การ				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.926	0.463	1.360
ภายในกลุ่ม	359	122.222	0.340	
รวม	361	123.148		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.7 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานด้วยวิธี LSD (Least-Significant Difference) ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7.1
แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านภาวะอิสระจากงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามอายุราชการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน	อายุราชการ น้อยกว่า 13 ปี ($\overline{X}$ = 2.864)	อายุราชการ 13 – 21 ปี ($\overline{X}$ = 3.031)	อายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ = 3.078)
อายุราชการ น้อยกว่า 13 ปี ($\overline{X}$ = 2.864)	-	-0.167*	-0.214*
อายุราชการ 13 – 21 ปี ($\overline{X}$ = 3.031)		-	-0.047
อายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ = 3.078)			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.7.1 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการ 13 – 21 ปี และอายุราชการ 22 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการน้อยกว่า 13 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 1.3 เพียงบางส่วน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานแตกต่างกัน

<u>สมมติฐานที่ 2</u> ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

<u>สมมติฐานย่อยที่ 2.1</u> เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่างกันจะมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8
แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ตำรวจตามระดับตำแหน่ง

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค	ระดับตำแหน่ง				ค่า t
	ชั้นสัญญาบัตร (N = 103)		ชั้นประทวน (N = 259)		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม	3.63	0.78	3.50	0.57	1.502
การควบคุมสถานการณ์	3.71	0.74	3.57	0.60	1.682
ความรับผิดชอบต่อปัญหา	3.51	0.90	3.40	0.73	1.082
การรับรู้การขยายตัวของปัญหา	3.50	0.84	3.33	0.68	1.755
ความอดทน	3.79	0.90	3.68	0.68	1.129

จากตารางที่ 4.8 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม และองค์ประกอบย่อยทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 2.1 ที่ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่างกันจะมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

<u>สมมติฐานย่อยที่ 2.2</u> เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันจะมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9

แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ตำรวจตามสายการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F-Ratio
ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม				
ระหว่างกลุ่ม	4	8.941	2.235	5.764***
ภายในกลุ่ม	357	138.449	0.388	
รวม	361	147.389		
การควบคุมสถานการณ์				
ระหว่างกลุ่ม	4	6.709	1.677	4.104**
ภายในกลุ่ม	357	145.895	0.409	
รวม	361	152.605		
ความรับผิดชอบต่อปัญหา				
ระหว่างกลุ่ม	4	11.292	2.823	4.798**
ภายในกลุ่ม	357	210.059	0.588	
รวม	361	221.350		
การรับรู้การขยายตัวของปัญหา				
ระหว่างกลุ่ม	4	9.130	2.282	4.385**
ภายในกลุ่ม	357	185.813	0.520	
รวม	361	194.943		
ความอดทน				
ระหว่างกลุ่ม	4	12.731	3.183	6.010***
ภายในกลุ่ม	357	189.053	0.530	
รวม	361	201.784		

** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา และด้านการรับรู้การขยายตัวของปัญหามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความอดทนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม ด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านการรับรู้การขยายตัวของปัญหา และด้านความอดทนเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least-Significant Difference) ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9.1

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามสายการปฏิบัติงาน

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม	งานธุรการ ($\overline{X}$ = 3.313)	งานป้องกันปราบปราม ($\overline{X}$ = 3.485)	งานสืบสวน ($\overline{X}$ = 3.460)	งานสอบสวน ($\overline{X}$ = 3.781)	งานจราจร ($\overline{X}$ = 3.622)
งานธุรการ ($\overline{X}$ = 3.313)	-	-0.172	-0.147	-0.468*	-0.309*
งานป้องกันปราบปราม ($\overline{X}$ = 3.485)		-	0.025	-0.296*	-0.137
งานสืบสวน ($\overline{X}$ = 3.460)			-	-0.321*	-0.162
งานสอบสวน ($\overline{X}$ = 3.781)				-	0.159
งานจราจร ($\overline{X}$ = 3.622)					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.9.1 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวนมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการ สายงานป้องกันปราบปราม และสายงานสืบสวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจรมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9.2

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามสายการปฏิบัติงาน

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์	งานธุรการ ($\overline{X}$ = 3.430)	งานป้องกันปราบปราม ($\overline{X}$ = 3.499)	งานสืบสวน ($\overline{X}$ = 3.564)	งานสอบสวน ($\overline{X}$ = 3.750)	งานจราจร ($\overline{X}$ = 3.775)
งานธุรการ ($\overline{X}$ = 3.430)	-	-0.069	-0.134	-0.320*	-0.345*
งานป้องกันปราบปราม ($\overline{X}$ = 3.499)		-	-0.065	-0.251*	-0.276*
งานสืบสวน ($\overline{X}$ = 3.564)			-	-0.186*	-0.211*
งานสอบสวน ($\overline{X}$ = 3.750)				-	-0.025
งานจราจร ($\overline{X}$ = 3.775)					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.9.2 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวน และสายงานจราจรมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการ สายงานป้องกันปราบปราม และสายงานสืบสวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9.3

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามสายการปฏิบัติงาน

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา	งานธุรการ ($\overline{X}$ = 3.177)	งานป้องกันปราบปราม ($\overline{X}$ = 3.432)	งานสืบสวน ($\overline{X}$ = 3.361)	งานสอบสวน ($\overline{X}$ = 3.729)	งานจราจร ($\overline{X}$ = 3.428)
งานธุรการ ($\overline{X}$ = 3.177)	-	-0.255	-0.184	-0.552*	-0.251
งานป้องกันปราบปราม ($\overline{X}$ = 3.432)		-	0.071	-0.297*	0.004
งานสืบสวน ($\overline{X}$ = 3.361)			-	-0.368*	-0.067
งานสอบสวน ($\overline{X}$ = 3.729)				-	0.301*
งานจราจร ($\overline{X}$ = 3.428)					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.9.3 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวนมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการ สายงานป้องกันปราบปราม สายงานสืบสวน และสายงานจราจร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9.4

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการรับรู้การขยายตัวของปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามสายการปฏิบัติงาน

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการรับรู้การขยายตัวของปัญหา	งานธุรการ ($\overline{X}$ = 3.198)	งานป้องกันปราบปราม ($\overline{X}$ = 3.408)	งานสืบสวน ($\overline{X}$ = 3.232)	งานสอบสวน ($\overline{X}$ = 3.644)	งานจราจร ($\overline{X}$ = 3.395)
งานธุรการ ($\overline{X}$ = 3.198)	-	-0.210	-0.034	-0.446*	-0.197
งานป้องกันปราบปราม ($\overline{X}$ = 3.408)		-	0.176	-0.236*	0.013
งานสืบสวน ($\overline{X}$ = 3.232)			-	-0.412*	-0.163
งานสอบสวน ($\overline{X}$ = 3.644)				-	0.249*
งานจราจร ($\overline{X}$ = 3.395)					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.9.4 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวนมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการรับรู้การขยายตัวของปัญหาสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการ สายงานป้องกันปราบปราม สายงานสืบสวน และสายงานจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9.5

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามสายการปฏิบัติงาน

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน	งานธุรการ ($\bar{X}$ = 3.440)	งานป้องกันปราบปราม ($\bar{X}$ = 3.591)	งานสืบสวน ($\bar{X}$ = 3.646)	งานสอบสวน ($\bar{X}$ = 3.967)	งานจราจร ($\bar{X}$ = 3.858)
งานธุรการ ($\bar{X}$ = 3.440)	-	-.0.151	-0.206	-0.527*	-0.418*
งานป้องกันปราบปราม ($\bar{X}$ = 3.591)		-	-0.055	-0.376*	-0.267*
งานสืบสวน ($\bar{X}$ = 3.646)			-	-0.321*	-0.212
งานสอบสวน ($\bar{X}$ = 3.967)				-	0.109
งานจราจร ($\bar{X}$ = 3.858)					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.9.5 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวนมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการ สายงานป้องกันปราบปราม และสายงานสืบสวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจรมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการ และสายงานป้องกันปราบปรามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.2 ที่ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันจะมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันจะมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10

แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ตำรวจตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F-Ratio
ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.184	1.592	3.963*
ภายในกลุ่ม	359	144.205	0.402	
รวม	361	147.389		
การควบคุมสถานการณ์				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.551	0.776	1.843
ภายในกลุ่ม	359	151.054	0.421	
รวม	361	152.605		
ความรับผิดชอบต่อปัญหา				
ระหว่างกลุ่ม	2	4.882	2.441	4.049*
ภายในกลุ่ม	359	216.468	0.603	
รวม	361	221.350		
การรับรู้การขยายตัวของปัญหา				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.674	1.337	2.496
ภายในกลุ่ม	359	192.269	0.536	
รวม	361	194.943		
ความอดทน				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.915	1.957	3.551*
ภายในกลุ่ม	359	197.869	0.551	
รวม	361	201.784		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา และด้านความอดทนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการควบคุมสถานการณ์ และด้านการรับรู้การขยายตัวของปัญหานั้นไม่พบความแตกต่าง

จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา และด้านความอดทนเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least-Significant Difference) ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10.1

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามอายุราชการ

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม	อายุราชการ น้อยกว่า 13 ปี ($\overline{X}$ = 3.568)	อายุราชการ 13 – 21 ปี ($\overline{X}$ = 3.634)	อายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ = 3.409)
อายุราชการ น้อยกว่า 13 ปี ($\overline{X}$ = 3.568)	-	-0.066	0.159
อายุราชการ 13 – 21 ปี ($\overline{X}$ = 3.634)		-	0.225*
อายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ = 3.409)			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.10.1 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการ 13 – 21 ปีมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการ 22 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10.2

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามอายุราชการ

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา	อายุราชการ น้อยกว่า 13 ปี ($\overline{X}$ = 3.469)	อายุราชการ 13 – 21 ปี ($\overline{X}$ = 3.549)	อายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ = 3.270)
อายุราชการ น้อยกว่า 13 ปี ($\overline{X}$ = 3.469)	-	-0.080	0.199*
อายุราชการ 13 – 21 ปี ($\overline{X}$ = 3.549)		-	0.279*
อายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ = 3.270)			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.10.2 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการ 22 ปี ขึ้นไปมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการน้อยกว่า 13 ปี และอายุราชการ 13 – 21 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10.3
แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญ
และฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามอายุราชการ

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน	อายุราชการ น้อยกว่า 13 ปี ($\overline{X}$ = 3.731)	อายุราชการ 13 – 21 ปี ($\overline{X}$ = 3.821)	อายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ = 3.568)
อายุราชการ น้อยกว่า 13 ปี ($\overline{X}$ = 3.731)	-	-0.090	0.163
อายุราชการ 13 – 21 ปี ($\overline{X}$ = 3.821)		-	0.253*
อายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ = 3.568)			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.10.3 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการ 22 ปี ขึ้นไปมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการ 13 – 21 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.3 ที่ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันจะมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน ยกเว้นความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์ และด้านการรับรู้การขยายตัวของปัญหา

<u>สมมติฐานที่ 3</u> ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

<u>สมมติฐานย่อยที่ 3.1</u> เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่างกันจะมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11

แสดงผลการเปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามระดับตำแหน่ง

จริยธรรมในการทำงาน	ระดับตำแหน่ง				ค่า t
	ชั้นสัญญาบัตร (N = 103)		ชั้นประทวน (N = 259)		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
จริยธรรมในการทำงานโดยรวม	2.99	0.62	2.94	0.64	0.719
ความรับผิดชอบ	3.15	0.69	3.12	0.67	0.367
ความซื่อสัตย์	2.96	0.74	2.88	0.73	0.963
การเสียสละ	2.99	0.69	2.93	0.66	0.727
ความยุติธรรม	3.22	0.60	3.18	0.64	0.636
การอดทนอดกลั้น	2.74	0.71	2.69	0.70	0.600

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนมีจริยธรรมในการทำงานโดยรวม และองค์ประกอบย่อยทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 3.1 ที่ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่างกันจะมีจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

<u>สมมติฐานย่อยที่ 3.2</u> เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันจะมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12

แสดงผลการเปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามสายการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F-Ratio
จริยธรรมในการทำงานโดยรวม				
ระหว่างกลุ่ม	4	12.334	3.083	8.587***
ภายในกลุ่ม	357	128.193	0.359	
รวม	361	140.527		
ความรับผิดชอบ				
ระหว่างกลุ่ม	4	10.721	2.680	6.196***
ภายในกลุ่ม	357	154.428	0.433	
รวม	361	165.149		
ความซื่อสัตย์				
ระหว่างกลุ่ม	4	17.510	4.377	8.863***
ภายในกลุ่ม	357	176.327	0.492	
รวม	361	193.836		
ความเสียสละ				
ระหว่างกลุ่ม	4	16.091	4.023	9.736***
ภายในกลุ่ม	357	147.512	0.413	
รวม	361	163.603		
ความยุติธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	4	11.746	2.936	7.983***
ภายในกลุ่ม	357	131.310	0.368	
รวม	361	143.056		

ตารางที่ 4.12

แสดงผลการเปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามสายการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F-Ratio
ความอดทนอดกลั้น				
ระหว่างกลุ่ม	4	11.435	2.859	6.098***
ภายในกลุ่ม	357	167.369	0.469	
รวม	361	178.804		

*** $p < .001$

จากตารางที่ 4.12 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันมีจริยธรรมในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า จริยธรรมในการทำงานทุกด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเสียสละ ด้านความยุติธรรม และด้านความอดทนอดกลั้นเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least-Significant Difference) ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.12.1

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามสายการปฏิบัติงาน

จริยธรรมในการทำงานโดยรวม	งานธุรการ ($\bar{X}$ = 2.651)	งานป้องกันปราบปราม ($\bar{X}$ = 3.023)	งานสืบสวน ($\bar{X}$ = 2.876)	งานสอบสวน ($\bar{X}$ = 3.221)	งานจราจร ($\bar{X}$ = 2.996)
งานธุรการ ($\bar{X}$ = 2.651)	-	-0.372*	-0.225*	-0.570*	-0.345*
งานป้องกันปราบปราม ($\bar{X}$ = 3.023)		-	0.147	-0.198*	0.027
งานสืบสวน ($\bar{X}$ = 2.876)			-	-0.345*	-0.120
งานสอบสวน ($\bar{X}$ = 3.221)				-	0.225*
งานจราจร ($\bar{X}$ = 2.996)					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.12.1 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการมีจริยธรรมการทำงานโดยรวมต่ำกว่าสายงานอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่สายงานสอบสวนมีจริยธรรมในการทำงานโดยรวมสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12.2

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามสายการปฏิบัติงาน

จริยธรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ	งานธุรการ ($\bar{X}$ = 2.824)	งานป้องกันปราบปราม ($\bar{X}$ = 3.152)	งานสืบสวน ($\bar{X}$ = 3.070)	งานสอบสวน ($\bar{X}$ = 3.356)	งานจราจร ($\bar{X}$ = 3.204)
งานธุรการ ($\bar{X}$ = 2.824)	-	-0.328*	-0.246*	-0.532*	-0.380*
งานป้องกันปราบปราม ($\bar{X}$ = 3.152)		-	0.082	-0.204	-0.052
งานสืบสวน ($\bar{X}$ = 3.070)			-	-0.286*	-0.134
งานสอบสวน ($\bar{X}$ = 3.356)				-	0.152
งานจราจร ($\bar{X}$ = 3.204)					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.12.2 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการมีจริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสายงานสอบสวนมีจริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12.3

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน ด้านความซื่อสัตย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามสายการปฏิบัติงาน

จริยธรรมในการทำงาน ด้านความซื่อสัตย์	งานธุรการ ($\bar{X}$ = 2.563)	งานป้องกันปราบปราม ($\bar{X}$ = 3.017)	งานสืบสวน ($\bar{X}$ = 2.721)	งานสอบสวน ($\bar{X}$ = 3.191)	งานจราจร ($\bar{X}$ = 2.966)
งานธุรการ ($\bar{X}$ = 2.563)	-	-0.454*	-0.158	-0.628*	-0.403*
งานป้องกันปราบปราม ($\bar{X}$ = 3.017)		-	0.296*	-0.174	0.051
งานสืบสวน ($\bar{X}$ = 2.721)			-	-0.470*	-0.245*
งานสอบสวน ($\bar{X}$ = 3.191)				-	0.225*
งานจราจร ($\bar{X}$ = 2.966)					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.12.3 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการ และสายงานสืบสวนมีจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปราม สายงานสอบสวน และสายงานจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้สายงานสอบสวนมีจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12.4

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน ด้านความเสียสละของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามสายการปฏิบัติงาน

จริยธรรมในการทำงาน ด้านความเสียสละ	งานธุรการ ($\overline{X}$ = 2.597)	งานป้องกันปราบปราม ($\overline{X}$ = 3.110)	งานสืบสวน ($\overline{X}$ = 2.865)	งานสอบสวน ($\overline{X}$ = 3.219)	งานจราจร ($\overline{X}$ = 2.913)
งานธุรการ ($\overline{X}$ = 2.597)	-	-0.513*	-0.268*	-0.622*	-0.316*
งานป้องกันปราบปราม ($\overline{X}$ = 3.110)		-	0.245*	-0.109	0.197
งานสืบสวน ($\overline{X}$ = 2.865)			-	-0.354*	-0.048
งานสอบสวน ($\overline{X}$ = 3.219)				-	0.306*
งานจราจร ($\overline{X}$ = 2.913)					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.12.4 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการมีจริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสายงานสืบสวนมีจริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปราม และสายงานสอบสวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวนมีจริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12.5

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน ด้านความยุติธรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามสายการปฏิบัติงาน

จริยธรรมในการทำงาน ด้านความยุติธรรม	งานธุรการ ($\overline{X}$ = 2.903)	งานป้องกันปราบปราม ($\overline{X}$ = 3.104)	งานสืบสวน ($\overline{X}$ = 3.194)	งานสอบสวน ($\overline{X}$ = 3.463)	งานจราจร ($\overline{X}$ = 3.241)
งานธุรการ ($\overline{X}$ = 2.903)	-	-0.201	-0.291*	-0.560*	-0.338*
งานป้องกันปราบปราม ($\overline{X}$ = 3.104)		-	-0.090	-0.359*	-0.137
งานสืบสวน ($\overline{X}$ = 3.194)			-	-0.269*	-0.047
งานสอบสวน ($\overline{X}$ = 3.463)				-	0.222*
งานจราจร ($\overline{X}$ = 3.241)					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.12.5 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการมีจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรมต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สายงานสอบสวน และสายงานจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้สายงานสอบสวนมีจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปราม สายงานสืบสวน และสายงานจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12.6

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน ด้านความอดทนอดกลั้นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามสายการปฏิบัติงาน

จริยธรรมในการทำงาน ด้านความอดทนอดกลั้น	งานธุรการ ($\bar{X}$ = 2.415)	งานป้องกันปราบปราม ($\bar{X}$ = 2.806)	งานสืบสวน ($\bar{X}$ = 2.605)	งานสอบสวน ($\bar{X}$ = 2.948)	งานจราจร ($\bar{X}$ = 2.697)
งานธุรการ ($\bar{X}$ = 2.415)	-	-0.391*	-0.190	-0.533*	-0.282*
งานป้องกันปราบปราม ($\bar{X}$ = 2.806)		-	0.201	-0.142	0.109
งานสืบสวน ($\bar{X}$ = 2.605)			-	-0.343*	-0.092
งานสอบสวน ($\bar{X}$ = 2.948)				-	0.251*
งานจราจร ($\bar{X}$ = 2.697)					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.12.6 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการมีจริยธรรมในการทำงานด้านความอดทนอดกลั้นต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปราม สายงานสอบสวน และสายงานจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้สายงานสอบสวนมีจริยธรรมในการทำงานด้านความอดทนอดกลั้นสูงกว่าสายงานสืบสวน และสายงานจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 3.2 ที่ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันจะมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

<u>สมมติฐานย่อยที่ 3.3</u> เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันจะมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13

แสดงผลการเปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F-Ratio
จริยธรรมในการทำงานโดยรวม				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.385	1.193	3.099*
ภายในกลุ่ม	359	138.142	0.385	
รวม	361	140.527		
ความรับผิดชอบ				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.602	0.801	1.758
ภายในกลุ่ม	359	163.548	0.456	
รวม	361	165.149		
ความซื่อสัตย์				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.963	1.482	2.787
ภายในกลุ่ม	359	190.873	0.532	
รวม	361	193.836		
ความเสียสละ				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.306	1.653	3.702*
ภายในกลุ่ม	359	160.297	0.447	
รวม	361	163.603		
ความยุติธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.455	1.727	4.442*
ภายในกลุ่ม	359	139.601	0.389	
รวม	361	143.056		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

แสดงผลการเปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F-Ratio
ความอดทนอดกลั้น				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.328	1.164	2.368
ภายในกลุ่ม	359	176.476	0.492	
รวม	361	178.804		

* p < .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันมีจริยธรรมในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า จริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ และด้านความยุติธรรมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ด้านความเสียสละ และด้านความยุติธรรมเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least-Significant Difference) ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13.1

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามอายุราชการ

จริยธรรมในการทำงานโดยรวม	อายุราชการ น้อยกว่า 13 ปี ($\overline{X}$ = 3.036)	อายุราชการ 13 – 21 ปี ($\overline{X}$ = 2.994)	อายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ = 2.846)
อายุราชการ น้อยกว่า 13 ปี ($\overline{X}$ = 3.036)	-	0.042	0.190*
อายุราชการ 13 – 21 ปี ($\overline{X}$ = 2.994)		-	0.148
อายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ = 2.846)			-

* p < .05

จากตารางที่ 4.13.1 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการน้อยกว่า 13 ปีมีจริยธรรมในการทำงานโดยรวมสูงกว่ากับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการ 22 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13.2

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน ด้านความเสียสละของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามอายุราชการ

จริยธรรมในการทำงาน ด้านความเสียสละ	อายุราชการ น้อยกว่า 13 ปี ($\overline{X}$ = 3.066)	อายุราชการ 13 – 21 ปี ($\overline{X}$ = 2.937)	อายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ = 2.832)
อายุราชการ น้อยกว่า 13 ปี ($\overline{X}$ = 3.066)	-	0.129	0.234*
อายุราชการ 13 – 21 ปี ($\overline{X}$ = 2.937)		-	0.105
อายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ = 2.832)			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.13.2 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการน้อยกว่า 13 ปีมีจริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละสูงกว่ากับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการ 22 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13.3
แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน
ด้านความยุติธรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามอายุราชการ

จริยธรรมในการทำงาน ด้านความยุติธรรม	อายุราชการ น้อยกว่า 13 ปี ($\overline{X}$ = 3.288)	อายุราชการ 13 – 21 ปี ($\overline{X}$ = 3.217)	อายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ = 3.054)
อายุราชการ น้อยกว่า 13 ปี ($\overline{X}$ = 3.288)	-	0.071	0.234*
อายุราชการ 13 – 21 ปี ($\overline{X}$ = 3.217)		-	0.163
อายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ = 3.054)			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.13.3 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการน้อยกว่า 13 ปีมีจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรมสูงกว่ากับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการ 22 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 3.3 ที่ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันจะมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้นในด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และความอดทนอดกลั้น

สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ถึงสมมติฐานที่ 6 ทำการวิเคราะห์โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งใช้เกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ , 2543, น. 348) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า .70 คือ ความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .30 - .70 คือ ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ น้อยกว่า .30 คือ ความสัมพันธ์ระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

สมมติฐานย่อยที่ 4.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

สมมติฐานย่อยที่ 4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

สมมติฐานย่อยที่ 4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

สมมติฐานย่อยที่ 4.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

สมมติฐานย่อยที่ 4.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

สมมติฐานย่อยที่ 4.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

สมมติฐานย่อยที่ 4.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

สมมติฐานย่อยที่ 4.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

สมมติฐานย่อยที่ 4.9 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

ตารางที่ 4.14

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจริยธรรมในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จริยธรรมในการทำงาน					
	โดยรวม	ความรับผิดชอบ	ความซื่อสัตย์	ความเสียสละ	ความยุติธรรม	ความอดทนอดกลั้น
โดยรวม	.331***	.272***	.340***	.241***	.280***	.335***
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.033	.001	.047	.006	.017	.063
ความปลอดภัยในการทำงาน	.304***	.270***	.259***	.273***	.286***	.296***
โอกาสพัฒนาศักยภาพ	.450***	.386***	.444***	.347***	.403***	.434***
สังคมสัมพันธ์	.407***	.359***	.373***	.402***	.333***	.387***
ลักษณะการบริหารงาน	.235***	.186***	.261***	.121*	.201***	.250***
ภาวะอิสระจากงาน	.060	.020	.109*	-.013	-.008	.112*
ความก้าวหน้าในงาน	.367***	.284***	.389***	.306***	.322***	.350***
ความมั่นคงในอาชีพ	.308***	.306***	.310***	.213***	.272***	.273***
ความภาคภูมิใจในองค์การ	.396***	.361***	.397***	.262***	.385***	.361***

* $p < .05$, *** $p < .001$

จากตารางที่ 4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและจริยธรรมในการทำงาน พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ($r = .331$, $p < .001$) ตลอดจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานในด้านต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ ($r = .340$, $p < .001$) ด้านความอดทนอดกลั้น ($r = .335$, $p < .001$) ด้านความยุติธรรม ($r = .280$, $p < .001$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = .272$, $p < .001$) และด้านความเสียสละ ($r = .241$, $p < .001$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม และองค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงานด้านใดเลย ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 4.1 ที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ($r = .304$, $p < .001$) ตลอดจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานในด้านต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความอดทนอดกลั้น ($r = .296$, $p < .001$) ด้านความยุติธรรม ($r = .286$, $p < .001$) ด้านความเสียสละ ($r = .273$, $p < .001$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = .270$, $p < .001$) และด้านความซื่อสัตย์ ($r = .259$, $p < .001$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.2 ที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ($r = .450$, $p < .001$) ตลอดจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานในด้านต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ ($r = .444$, $p < .001$) ด้านความอดทนอดกลั้น ($r = .434$, $p < .001$) ด้านความยุติธรรม ($r = .403$, $p < .001$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = .386$, $p < .001$) และด้านความเสียสละ ($r = .347$, $p < .001$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.3 ที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ($r = .407$, $p < .001$) ตลอดจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานในด้านต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความเสียสละ ($r = .402$, $p <$

.001) ด้านความอดทนอดกลั้น (r = .387, p < .001) ด้านความซื่อสัตย์ (r = .373, p < .001) ด้านความรับผิดชอบ (r = .359, p < .001) และด้านความยุติธรรม (r = .333, p < .001) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.4 ที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม (r = .235, p < .001) ตลอดจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานในด้านต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ (r = .261, p < .001) ด้านความอดทนอดกลั้น (r = .250, p < .001) ด้านความยุติธรรม (r = .201, p < .001) ด้านความรับผิดชอบ (r = .186, p < .001) และด้านความเสียสละ (r = .121, p < .05) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.5 ที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานไม่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานกับองค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงานแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านความอดทนอดกลั้น (r = .112, p < .05) และด้านความซื่อสัตย์ (r = .109, p < .05) ในขณะที่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความรับผิดชอบ ความเสียสละ และด้านความยุติธรรม ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 4.6 เพียงบางส่วน กล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์ และด้านความอดทนอดกลั้น

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม (r = .367, p < .001) ตลอดจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานในด้านต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ (r = .389, p < .001) ด้านความอดทนอดกลั้น (r = .350, p < .001) ด้านความยุติธรรม (r = .322, p < .001) ด้านความเสียสละ (r = .306, p < .001) และด้านความรับผิดชอบ (r = .284, p < .001) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.7 ที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม (r = .308, p < .001) ตลอดจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานในด้านต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ (r = .310,

p < .001) ด้านความรับผิดชอบ (r = .306, p < .001) ด้านความอดทนอดกลั้น (r = .273, p < .001) ด้านความยุติธรรม (r = .272, p < .001) และด้านความเสียสละ (r = .213, p < .001) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.8 ที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม (r = .396, p < .001) ตลอดจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานในด้านต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ (r = .397, p < .001) ด้านความยุติธรรม (r = .385, p < .001) ด้านความรับผิดชอบ (r = .361, p < .001) ด้านความอดทนอดกลั้น (r = .361, p < .001) และด้านความเสียสละ (r = .262, p < .001) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.9 ที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

<u>สมมติฐานที่ 5</u> ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

<u>สมมติฐานย่อยที่ 5.1</u> ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

<u>สมมติฐานย่อยที่ 5.2</u> ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

<u>สมมติฐานย่อยที่ 5.3</u> ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการรับรู้การขยายตัวของปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

<u>สมมติฐานย่อยที่ 5.4</u> ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

ตารางที่ 4.15

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับจริยธรรมในการทำงาน

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค	จริยธรรมในการทำงาน					
	โดยรวม	ความรับผิดชอบ	ความซื่อสัตย์	ความเสียสละ	ความยุติธรรม	ความอดทนอดกลั้น
โดยรวม	.600***	.553***	.587***	.460***	.566***	.534***
การควบคุมสถานการณ์	.455***	.432***	.435***	.347***	.462***	.383***
ความรับผิดชอบต่อปัญหา	.542***	.491***	.532***	.452***	.506***	.472***
การรับรู้การขยายตัวของปัญหา	.552***	.486***	.564***	.416***	.451***	.542***
ความอดทน	.538***	.511***	.514***	.381***	.540***	.470***

*** $p < .001$

จากตารางที่ 4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและจริยธรรมในการทำงาน พบว่า

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ($r = .600$, $p < .001$) ตลอดจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานในด้านต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ ($r = .587$, $p < .001$) ด้านความยุติธรรม ($r = .566$, $p < .001$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = .553$, $p < .001$) ด้านความอดทนอดกลั้น ($r = .534$, $p < .001$) และด้านความเสียสละ ($r = .460$, $p < .001$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 ที่ว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ($r = .455$, $p < .001$) ตลอดจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานในด้านต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความยุติธรรม ($r = .462$, $p < .001$) ด้านความซื่อสัตย์ ($r = .435$, $p < .001$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = .432$, $p < .001$) ด้านความอดทนอดกลั้น ($r = .383$, $p < .001$) และด้านความเสียสละ ($r = .347$, $p < .001$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 5.1 ที่ว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ($r = .542$, $p < .001$) ตลอดจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานในด้านต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ ($r = .532$, $p < .001$) ด้านความยุติธรรม ($r = .506$, $p < .001$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = .491$, $p < .001$) ด้านความอดทนอดกลั้น ($r = .472$, $p < .001$) และด้านความเสียสละ ($r = .452$, $p < .001$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 5.2 ที่ว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการรับรู้การขยายตัวของปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ($r = .552$, $p < .001$) ตลอดจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานในด้านต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ ($r = .564$, $p < .001$) ด้านความอดทนอดกลั้น ($r = .542$, $p < .001$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = .486$, $p < .001$) ด้านความยุติธรรม ($r = .451$, $p < .001$) และด้านความเสียสละ ($r = .416$, $p < .001$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 5.3 ที่ว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการรับรู้การขยายตัวของปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ($r = .538$, $p < .001$) ตลอดจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานในด้านต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความยุติธรรม ($r = .540$, $p < .001$) ด้านความซื่อสัตย์ ($r = .514$, $p < .001$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = .511$, $p < .001$) ด้านความอดทนอดกลั้น ($r = .470$, $p < .001$) และด้านความเสียสละ ($r = .381$, $p < .001$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 5.4 ที่ว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 6 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานย่อยที่ 6.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานย่อยที่ 6.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานย่อยที่ 6.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานย่อยที่ 6.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานย่อยที่ 6.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานย่อยที่ 6.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานย่อยที่ 6.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานย่อยที่ 6.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานย่อยที่ 6.9 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

ตารางที่ 4.16
แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	**.350*** **
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.118*
ความปลอดภัยในการทำงาน	.303***
โอกาสพัฒนาศักยภาพ	.461***
สังคมสัมพันธ์	.306***
ลักษณะการบริหารงาน	.317***
ภาวะอิสระจากงาน	.086
ความก้าวหน้าในงาน	.392***
ความมั่นคงในอาชีพ	.199***
ความภาคภูมิใจในองค์การ	.350***

* $p < .05$, *** $p < .001$

จากตารางที่ 4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ($r = .350$, $p < .001$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 ที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแล้วสามารถเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ($r = .461$, $p < .001$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($r = .392$, $p < .001$) ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ ($r = .350$, $p < .001$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($r = .317$, $p < .001$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($r = .306$, $p < .001$) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($r = .303$, $p < .001$) ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($r = .199$, $p < .001$) และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($r = .118$,

p < .05) ในขณะที่ไม่พบความสัมพันธ์ในด้านภาวะอิสระจากงาน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 6.1 – 6.5 และ 6.7 – 6.9 ที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านความภาคภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค แต่ปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 6.6 ที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

<u>ส่วนที่ 3 การเสนอสมการพยากรณ์จริยธรรมในการทำงาน</u>

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการในการพยากรณ์จริยธรรมในการทำงานจากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ และองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การควบคุมสถานการณ์ ความรับผิดชอบต่อปัญหา การรับรู้การขยายตัวของปัญหา และความอดทน ผลการวิเคราะห์เสนอดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.17

แสดงค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์จริยธรรมในการทำงาน

	ลำดับขั้นพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	F
1	การรับรู้การขยายตัวของปัญหา	.552	.305	.303	157.904***
2	ความภาคภูมิใจในองค์การ	.610	.373	.369	106.623***
3	ความรับผิดชอบต่อปัญหา	.647	.419	.414	85.907***
4	สังคมสัมพันธ์	.672	.451	.445	73.354***
5	ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.686	.471	.463	63.353***
6	ความมั่นคงในอาชีพ	.694	.482	.473	54.978***
7	ลักษณะการบริหารงาน	.705	.496	.487	49.860***
8	โอกาสพัฒนาศักยภาพ	.712	.507	.496	45.356***

*** $p < .001$

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า องค์ประกอบที่มีอำนาจในการพยากรณ์จริยธรรมในการทำงาน มีทั้งสิ้น 8 ตัว เรียงตามลำดับ ดังนี้ การรับรู้การขยายตัวของปัญหาเป็นตัวพยากรณ์ตัวแรกที่มีอำนาจในการพยากรณ์ได้มากที่สุด สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 30.5 เมื่อเพิ่มตัวแปรความภาคภูมิใจในองค์การ ความรับผิดชอบต่อปัญหา สังคมสัมพันธ์ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงในอาชีพ ลักษณะการบริหารงาน และโอกาสพัฒนาศักยภาพเข้าไปในสมการ ทำให้ประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มสูงขึ้นอีกร้อยละ 6.8, 4.6, 3.2, 2, 1.1, 1.4 และ 1.1 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งแปดตัวนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์จริยธรรมในการทำงานได้ร้อยละ 50.7

ตารางที่ 4.17.1

แสดงรูปแบบสมการพยากรณ์จริยธรรมในการทำงาน

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE B	Beta	T
(ค่าคงที่)	.003	.186		0.019
การรับรู้การขยายตัวของปัญหา	.227	.042	.267	5.382***
ความภาคภูมิใจในองค์การ	.154	.049	.144	3.146**
ความรับผิดชอบต่อปัญหา	.219	.039	.275	5.597***
สังคมสัมพันธ์	.224	.046	.220	4.890***
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	-.127	.035	-.167	-3.684***
ความมั่นคงในอาชีพ	.176	.056	.152	3.142**
ลักษณะการบริหารงาน	-.217	.057	-.205	-3.801***
โอกาสพัฒนาศักยภาพ	.152	.056	.158	2.731**
R = .712	R^2 = .507	S.E. = .443	Overall F = 45.356	

** p < .01, *** p < .001

จากตารางที่ 4.17.1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างจริยธรรมในการทำงานกับตัวแปรทั้ง 8 ตัวมีค่า .712 ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์จริยธรรมในการทำงานได้ร้อยละ 50.7 โดยค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ .443 ซึ่งสามารถสร้างสมการที่ใช้ในการพยากรณ์จริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

จริยธรรมในการทำงาน = .003 + .227 (การรับรู้การขยายตัวของปัญหา) + .154 (ความภาคภูมิใจในองค์การ)
+ .219 (ความรับผิดชอบต่อปัญหา) + .224 (สังคมสัมพันธ์)
- .127 (ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม) + .176 (ความมั่นคงในอาชีพ)
- .217 (ลักษณะการบริหารงาน) + .152 (โอกาสพัฒนาศักยภาพ)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

จริยธรรมในการทำงาน = .267 (การรับรู้การขยายตัวของปัญหา) + .144 (ความภาคภูมิใจในองค์การ)
+ .275 (ความรับผิดชอบต่อปัญหา) + .220 (สังคมสัมพันธ์)
- .167 (ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม) + .152 (ความมั่นคงในอาชีพ)
- .205 (ลักษณะการบริหารงาน) + .158 (โอกาสพัฒนาศักยภาพ)