

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อเปรียบเทียบระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และความพึงพอใจในงาน ระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต กับความพึงพอใจในงาน และศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต เพื่อทำนายความพึงพอใจในงานระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดมหาสารคาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคามทั้งหมด คือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในทำการตำรวจภูธรจังหวัด ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอ และ สถานีตำรวจภูธรตำบล จำนวน 1,377 คน (งานกำลังพลของตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม, 2537) ซึ่งปฏิบัติราชการอยู่ในปีงบประมาณ 2538

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ขนาดของกลุ่มตัวอย่างหาได้โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม, 2532) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 298 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ให้เหมาะสมกับการเก็บข้อมูล ได้กลุ่มตัวอย่าง 479 คน และการเก็บข้อมูลโดยการสุ่มอย่างง่ายให้ครอบคลุมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในทุกระดับ

อายุราชการ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้แบ่งอายุราชการเป็น 3 ระดับ คือ อายุราชการน้อย คือต่ำกว่า 5 ปี อายุราชการปานกลาง คือ ระหว่าง 5 - 10 ปี และอายุราชการมาก คือ มากกว่า 10 ปี โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยประชุมข้าราชการตำรวจที่รับราชการอยู่ที่ ทำการตำรวจภูธรจังหวัด สถานีตำรวจภูธรอำเภอ และสถานีตำรวจภูธรตำบล เพื่อชี้แจง ความสำคัญของงานวิจัยและการตอบแบบวัดของการวิจัยครั้งนี้ แล้วดำเนินการเก็บข้อมูลจาก ตำรวจที่เข้าร่วมประชุม โดยคิดเป็นสัดส่วนกับประชากรทั้งหมด ของจำนวนข้าราชการ ตำรวจประเวทของที่ทำกรหรือสถานีตำรวจภูธรนั้น ๆ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ ทั้ง 3 ระดับมีจำนวนใกล้เคียงกัน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานีตำรวจภูธร

สถานีตำรวจ	ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บข้อมูลได้	ร้อยละ
1. ภ.จว. มหาสารคาม	70	27	5.64
2. สภ.อ. เมืองมหาสารคาม	194	66	13.78
3. สภ.อ. เขียวหิน	83	28	5.85
4. สภ.อ. โกสุมพิสัย	131	43	8.98
5. สภ.อ. กันทรวิชัย	71	25	5.22
6. สภ.อ. บรบือ	92	30	6.26
7. สภ.อ. พยัคฆภูมิพิสัย	94	32	6.68
8. สภ.อ. วาปีปทุม	93	30	6.26
9. สภ.อ. นาเชือก	55	20	4.18
10. สภ.อ. นาคน	58	20	4.18
11. สภ.อ. แกดำ	38	13	2.71
12. สภ.กิ่ง อ. ยางสีสุราช	37	13	2.71

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานีดำรงจุงฐร(ต่อ)

สถานีดำรงจุงฐร	ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บข้อมูลได้	ร้อยละ
13. สภ.กิ่ง อ. กุดรัง	26	9	1.89
14. สภ.ต. กุดทอง	42	15	3.13
15. สภ.ต. ชื่นชม	35	12	2.50
16. สภ.ต. หนองซอน	17	7	1.46
17. สภ.ต. เหล่า	33	11	2.30
18. สภ.ต. ท่าตูม	28	10	2.09
19. สภ.ต. ดอนหว้าน	22	8	1.67
20. สภ.ต. เขวาใหญ่	27	11	2.30
21. สภ.ต. มะค่า	28	10	2.09
22. สภ.ต. กำพี้	15	5	1.04
23. สภ.ต. ราษฎร์เจริญ	35	12	2.50
24. สภ.ต. นาข่า	22	9	1.87
25. สภ.ต. บ่อพาน	16	8	1.67
26. สภ.ต. นาสนวน	15	5	1.04
รวม	1377	479	100

หมายเหตุ จํารายการดำรงจุงฐรที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี เก็บข้อมูลได้ 153 คน อายุราชการระหว่าง 5 - 10 ปี เก็บข้อมูลได้ 156 คน และอายุราชการเกิน 10 ปี เก็บข้อมูลได้ 170 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อรวบรวมประวัติหรือข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นแบบวัดชนิดให้ผู้ตอบเลือกตอบจากเรื่อง จำนวน 13 เรื่อง ซึ่งเป็นเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันและเหตุการณ์ในการทำงาน เช่น การมาทำงานเวลาเช้า การร่วมบริจาคโลหิต การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น โดยในแต่ละเรื่องนั้นให้ผู้ถูกศึกษาสมมติตัวเองเป็นตัวละครเอกในเรื่อง และถามถึงการตัดสินใจกระทำและเหตุผลในการกระทำแล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดของตนเองมากที่สุดหนึ่งคำตอบจากตัวเลือกที่มีไว้ให้ 6-ตัวเลือก ผู้ตอบจะมีคะแนนรวมจาก 13 - 78 คะแนน ในแบบวัดนี้

แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมนี้ จินตนา บิลมาศและคนอื่น ๆ (2529) ได้ร่วมกันสร้างเพื่อใช้กับข้าราชการมาแล้ว (บุญรับ, 2532) โดยได้มีการหาประสิทธิภาพของแบบวัดจากการใช้ครั้งนั้นไว้แล้วได้รายงานไว้เพียงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อซึ่งมีค่าระหว่าง 2.85 - 8.48 ที่ระดับความเชื่อมั่น $p < .01$ และบุญรับ สักคิมณี ได้นำไปใช้วัดในการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ โดยแบบวัดมีจำนวน 14 ข้อ (บุญรับ, 2532) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา พบว่าแบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่น .69 และ พงศธร เจริญศฤงคาร (2537) ได้ศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองขอนแก่น โดยดัดแบบวัดออก 1 ข้อ คงเหลือ 13 ข้อ เช่นเดียวกับแบบวัดในการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่าความเชื่อมั่น .52

ตัวอย่างแบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

เหตุผลในการแก้ปัญหา

1. ข้าพเจ้ามาทำงานแต่เช้าเป็นประจำ และมักจะมาถึงที่ทำงานเป็นคนแรกทั้งนี้เพราะข้าพเจ้ารู้สึกว่าการมาทำงานตั้งแต่เช้านั้น ทำให้ข้าพเจ้า

_____ ทำงานตอนเช้าทำให้เกิดสมาธิ สมองโปร่ง ได้งานมาก และคุณภาพสูง
 _____ สามารถหลีกเลี่ยงการเกิดอุบัติเหตุในถนน
 _____ เพื่อไม่ผิดระเบียบราชการเมื่อมาถึงที่ทำงานสาย
 _____ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเห็นสมควร
 _____ อาจได้รับการพิจารณาความดีความชอบพิเศษ
 _____ ทำให้เจ้านายรัก และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน

เมื่อได้คำตอบของกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงนำมาพิจารณาว่าผู้ตอบเลือกเหตุผลที่แสดงถึงระดับจริยธรรมในขั้นใดจากขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 6 ตามทฤษฎีของ Kohlberg โดยผู้ตอบคนใดเลือกตัวเลือกใดก็จะได้คะแนนตรงกับขั้นจริยธรรมของตัวเลือกนั้น ทำดังนี้ทุกเรื่องจนครบ 13 ข้อ แล้วนำคะแนนของผู้ตอบทั้ง 13 ข้อมารวมกัน จึงเป็นพิสัยของคะแนนจริยธรรมระหว่าง 13 - 78 คะแนน คะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคนจะสะท้อนให้เห็นถึงระดับจริยธรรมของผู้ตอบโดยตรงว่าจะอยู่ในขั้นใดใน 6 ขั้น ตามที่กล่าวมาแล้ว

ดังนั้นการกำหนดขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมจะแบ่งช่วงคะแนนเดิมในแต่ละขั้นเป็นหลัก แล้วให้ขีดจำกัดบนและขีดจำกัดล่างของคะแนนเบี่ยงเบนไปจากคะแนนเดิมของแต่ละขั้น 50 เปอร์เซนต์ของความแตกต่างระหว่างขั้นคะแนน ดังนั้นคะแนนที่กำหนดขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม จึงเป็นดังนี้

ชั้นที่	1	คะแนนอยู่ระหว่าง	13 - 19	คะแนน
ชั้นที่	2	คะแนนอยู่ระหว่าง	20 - 32	คะแนน
ชั้นที่	3	คะแนนอยู่ระหว่าง	33 - 45	คะแนน
ชั้นที่	4	คะแนนอยู่ระหว่าง	46 - 58	คะแนน
ชั้นที่	5	คะแนนอยู่ระหว่าง	59 - 71	คะแนน
ชั้นที่	6	คะแนนอยู่ระหว่าง	72 - 78	คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต ซึ่งแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตนี้ บุณรป สักคัมณี (2532) ได้พัฒนามาจากแบบวัดการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองของ จินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) มา 10 ข้อ จากจำนวนทั้งหมด 20 ข้อ โดยคัดเลือกประโยคที่มีข้อความเกี่ยวกับการมุ่งอนาคต แล้วนำมาทดลองใช้กับข้าราชการใหม่จำนวน 105 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเชื่อมั่น .78

แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต มีลักษณะเป็นการเลือกตอบ โดยแต่ละข้อมีประโยคประกอบมาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ โดยมีเนื้อหาหาพิงถึงนิสัยส่วนตัวของผู้ตอบเกี่ยวกับผลงานและอนาคต การวางแผนทำงาน การประหยัด เป็นต้น ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 10 - 60 คะแนน การตอบแบบสอบถามให้เลือกหาคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกมากที่สุด 1 คำตอบ จาก 6 คำเลือก สำหรับแต่ละเรื่อง โดยจัดเครื่องหมาย / ลงในช่อง ____ โดยแต่ละตัวเลือกมีความหมาย ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ภายในสถานการณ์ 10 ครั้งโอกาสความน่าจะเป็นจะเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว 9-10 ครั้ง
จริง	หมายถึง	ภายในสถานการณ์ 10 ครั้งโอกาสความน่าจะเป็นจะเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว 7-8 ครั้ง
ค่อนข้างจริง	หมายถึง	ภายในสถานการณ์ 10 ครั้งโอกาสความน่าจะเป็นจะเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว 5-6 ครั้ง
ค่อนข้างไม่จริง	หมายถึง	ภายในสถานการณ์ 10 ครั้งโอกาสความน่าจะเป็นจะเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว 3-4 ครั้ง

ไม่จริง	หมายถึง ภายในสถานการณ์ 10 ครั้งโอกาสความน่าจะเป็นจะเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว 1-2 ครั้ง
ไม่จริงเลย	หมายถึง ภายในสถานการณ์ 10 ครั้งโอกาสความน่าจะเป็นจะเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว 0 ครั้ง

ตัวอย่าง แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต

ก. ถ้าข้าพเจ้าอยากได้สิ่งใดแต่ต้องรอคอย ข้าพเจ้าจะหมดความอดทนหรือทนไม่ได้

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ส่วนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจในงานซึ่งผู้วิจัยและคณะ ประกอบด้วย ร.ต.อ. คณิต ดวงหัตถ์, ร.ต.ท. พานทอง สุวรรณจุระ และ ร.ต.ท. โชคชัย งามวงศ์ ได้ร่วมกันสร้างขึ้นโดยอาศัยทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยสุขอนามัยของ Herzberg (1959) ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 5 องค์ประกอบ ปัจจัยสุขอนามัย 10 องค์ประกอบ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแบบของ Likert จำนวน 30 ข้อ ซึ่งครอบคลุมความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 6 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับมาก
ค่อนข้างมาก	หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับค่อนข้างมาก
ค่อนข้างน้อย	หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

น้อย	หมายถึง	ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้อ อยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้อ อยู่ในระดับน้อยที่สุดหรือไม่มีความพึงพอใจเลย

2. เกณฑ์การให้คะแนน แบบวัดที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ได้กำหนด
น้ำหนักการให้คะแนนดังนี้

		ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
จริงที่สุด หรือมากที่สุด	ให้	6 คะแนน	1 คะแนน
จริง หรือมาก	ให้	5 คะแนน	2 คะแนน
ค่อนข้างจริงหรือค่อนข้างมาก	ให้	4 คะแนน	3 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริงหรือค่อนข้างน้อย	ให้	3 คะแนน	4 คะแนน
ไม่จริงหรือน้อย	ให้	2 คะแนน	5 คะแนน
ไม่จริงเลยหรือน้อยที่สุดหรือไม่เลย	ให้	1 คะแนน	6 คะแนน

3. การสร้างแบบวัดความพึงพอใจในงาน มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาหลักการทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษา
สภาพปัจจุบันของกรมตำรวจ

ตอนที่ 2 กำหนดกรอบ แนวคิดและขอบข่ายในการสร้างข้อความเพื่อใช้
ในการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัย
สุขอนามัยของ Herzberg (1959) ซึ่งมีจำนวน 15 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการ
ทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)

3. ลักษณะของงาน (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)

ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ให้ย่นย่อประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with Peers)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with Supervision)
5. สภาพการทำงาน (Work Condition)
6. เงินเดือน (Salary)
7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with Subordinates)
9. ฐานะ (Status)
10. ความมั่นคง (Security)

ตอนที่ 3 สร้างข้อความตามแนวทางของ Herzberg ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของตำรวจ องค์ประกอบละ 4 ข้อ จำนวน 60 ข้อความ

ตอนที่ 4 นำข้อความที่สร้างเสร็จ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

- | | | |
|------------------------|------------|----------------------------|
| 1. พ.ต.อ. ชาตรี | รัตตศิริ | รองผู้บังคับการตำรวจภูธร 6 |
| 2. พ.ต.อ. ศักดา | สุวรรณจุฑา | รองผู้บังคับการตำรวจภูธร 6 |
| 3. รองศาสตราจารย์ปรีชา | กลิ่นรัตน์ | หัวหน้าภาควิชาพลศึกษา |

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และเป็นวิทยากรเกี่ยวกับการจัดการบริหารและการพัฒนาองค์กร

ตรวจและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือ เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้

การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ ในการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือผู้วิจัย
ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรง
ของเนื้อหา (Content Validity) รวมทั้งสำนวนภาษาที่ใช้แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้รับ
การตรวจสอบแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้กับกลุ่ม
ตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่สถานีตำรวจภูธรอำเภอชุมพวง
จังหวัดอุดรธานี สถานีตำรวจภูธรอำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น และสถานีตำรวจภูธร
อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม แห่งละ 50 ชุด รวมทั้งหมด 150 ชุด
2. หาค่า Item Total Correlation เพื่อคัดเลือกข้อความที่เหมาะสม
ข้อความที่มีค่า r ตั้งแต่ .5 ขึ้นไปและครอบคลุมทุกองค์ประกอบ ๆ ละ 2 ข้อความ
เป็นข้อที่มีอำนาจจำแนกสูงอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้
3. นำข้อความที่ได้รับการเลือกไปหาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์
แอลฟาของครอนบาช (Cronbach Alpha Coefficient) (บุษธรรม, 2527)
ได้ค่าความเที่ยง ของปัจจัยจริงใจ เท่ากับ .86 และปัจจัยสุขอนามัย เท่ากับ .93

การรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยนำหนังสือขอ
ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยนำเสนอต่อรองผู้บังคับการหัวหน้าตำรวจ
ภูธรจังหวัดมหาสารคามเพื่อขอความร่วมมือไปยังสถานีตำรวจทุกสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจ
ภูธรจังหวัดมหาสารคาม จากนั้นผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้เป็นผู้ประชุมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
แต่ละสถานี ชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามแล้วแจกแบบสอบถามแล้วขอรับคืนในวัน
เดียวกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านสังคมศาสตร์
(Statistical Package for Social Sciences) SPSS/pc+ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างคำนวณเป็นค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลแสดงการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการแตกต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติ จำนวนความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ตอนที่ 4 หาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และ ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนโดยทดสอบหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อหาปริมาณการทำนายความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจตำรวจชั้นประทวน ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุ่มภายนอก โดยการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและลักษณะมุ่งอนาคตเป็นตัวแปรทำนาย