

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร กุศรั้ง อำเภอกุศรั้ง จังหวัดมหาสารคาม เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
t	แทน	สถิติทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรอิสระ 2 ตัว
F	แทน	สถิติทดสอบนัยสำคัญของความแปรปรวนของตัวแปรอิสระ 3 ตัวขึ้นไป
sig	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธร อําเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธร อําเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย สถานภาพ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธร อําเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธร อําเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธร อําเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม รายด้านจำนวน 14 ด้าน และจำแนกเป็นรายข้อ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธร อําเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ชั้นของข้าราชการตำรวจ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธร อําเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. ชั้นของข้าราชการตำรวจ		
1.1 ชั้นสัญญาบัตร	18	29.03
1.2 ชั้นประทวน	44	70.97
รวม	62	100.00

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 31- 40 ปี	13	20.97
2.2 41-50 ปี	32	51.61
2.3 51-60 ปี	17	27.42
รวม	62	100.00
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
3.1 11-20 ปี	19	30.65
3.2 21-30 ปี	25	40.32
3.3 31-40 ปี	18	29.03
รวม	62	100.00

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 62 คน พบว่า

1. ชั้นของข้าราชการตำรวจ ส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจำนวน 44 คน (ร้อยละ 70.97) ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 18 คน (ร้อยละ 29.03)

2. อายุ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 32 คน (ร้อยละ 51.61) รองลงมาคือ 51-60 ปี (ร้อยละ 27.42) และ 31- 40 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 20.97)

3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่คือ 21-30 ปี จำนวน 25 คน (40.32) รองลงมาคือ 11-20 ปี จำนวน 19 คน (30.65) และ 31-40 ปี จำนวน 18 คน (ร้อยละ 29.03)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคูคต อำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคูคต อำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็น
รายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานี ตำรวจภูธรภูธรัง	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.61	0.56	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.86	0.57	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.69	0.65	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.65	0.63	มาก
5. ด้านลักษณะงาน	3.58	0.66	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.72	0.55	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.47	0.70	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	3.85	0.66	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.39	0.52	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	2.48	0.60	น้อย
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.80	0.73	มาก
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.83	0.70	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.60	0.53	มาก
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.74	0.50	มาก
รวม	3.59	0.64	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.86$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.85$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 3.83$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.80$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.74$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.72$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

($\bar{X} = 3.69$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.65$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.61$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.60$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.58$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.47$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$) อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ ($\bar{X} = 2.48$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรครั้ง อำเภอกุดรังจังหวัดมหาสารคาม รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ จำนวน 14 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรครั้ง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.64	0.63	มาก
2. ปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้	3.59	0.59	มาก
3. สามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้	3.61	0.61	มาก
รวม	3.61	0.56	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรครั้ง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปน้อย คือ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.64$) สามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ($\bar{X} = 3.61$) ปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้ ($\bar{X} = 3.59$)

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูคั้ง อำเภอกุคั้ง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของท่าน	3.73	0.63	มาก
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน	3.88	0.65	มาก
3. ประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน	3.97	0.71	มาก
รวม	3.86	0.57	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูคั้ง อำเภอกุคั้ง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า แรงงใจอยู่ในระดับมากทุก ชื่อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.97$) เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.88$) และผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.73$)

2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูคกรัง อำเภอกุคกรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานในหน้าที่ที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.96	0.76	มาก
2. โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	3.28	0.79	ปานกลาง
3. ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	3.84	0.82	มาก
รวม	3.69	0.65	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูคกรัง อำเภอกุคกรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ งานในหน้าที่ที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}= 3.96$) โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ($\bar{X}=2.98$) ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{X}=3.84$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือตำแหน่งในปัจจุบันมีโอกาสได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ($\bar{X}= 3.28$)

2.4 ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูตรัง อำเภอภูตรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.46	0.64	ปานกลาง
2. งานที่รับผิดชอบตรงกับประสบการณ์ทำงาน	3.68	0.77	มาก
3. งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัด	3.82	0.80	มาก
รวม	3.65	0.63	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร
ภูตรัง อำเภอภูตรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$)
เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ งานที่
รับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 3.82$) งานที่รับผิดชอบตรงกับประสบการณ์
ทำงาน ($\bar{X} = 3.68$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม
($\bar{X} = 3.46$)

2.5 ด้านลักษณะของงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูตรัง อำเภอภูตรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน
จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับแผนงาน	3.72	0.66	มาก
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	3.33	0.76	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน	3.69	0.87	มาก
รวม	3.58	0.66	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร
ภูตรัง อำเภอภูตรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$)
เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงงใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย
ดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับแผนงาน ($\bar{X} = 3.72$) ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีขอบข่าย
ชัดเจน ($\bar{X} = 3.69$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติส่งเสริมความคิด
สร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.33$)

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูคั้ง อำเภอภูคั้ง จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.89	0.59	มาก
2. นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับหน้าที่	3.70	0.57	มาก
3. การบริหารงานสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน	3.58	0.75	มาก
รวม	3.72	0.55	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูคั้ง อำเภอภูคั้ง จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย คือ นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.89$) นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับหน้าที่ ($\bar{X} = 3.70$) และการบริหาร สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.58$)

2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูคั้ง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. สายการบังคับบัญชาเหมาะสม	3.61	0.78	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการทำงาน	3.36	0.91	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.45	0.84	ปานกลาง
รวม	3.47	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูคั้ง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.47$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ชื่อ คือ สายการบังคับบัญชาเหมาะสม ($\bar{X}=3.61$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ชื่อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.45$) และผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการทำงาน ($\bar{X}=3.36$)

2.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรครั้ง อำเภอกุครั้ง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.84	0.68	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ปฏิบัติงาน เป็นทีม	4.05	0.74	มาก
3. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอใน การปฏิบัติงาน	3.67	0.63	มาก
รวม	3.85	0.66	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของของข้าราชการตำรวจ สถานี
ตำรวจภูธรภูธรครั้ง อำเภอกุครั้ง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ
เพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ปฏิบัติงานเป็นทีม
($\bar{X} = 4.05$) ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.84$) และเพื่อนร่วมงาน
ให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.67$)

2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูดิ่ง อำเภอภูดิ่ง จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.42	0.58	ปานกลาง
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพียงพอ	3.20	0.56	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีการบริการข้อมูลไว้อย่างเพียงพอ	3.55	0.62	มาก
รวม	3.39	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานี
ตำรวจภูธรภูดิ่ง อำเภอภูดิ่ง จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ หน่วยงาน
มีการบริการข้อมูลไว้อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.55$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย ดังนี้ อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.42$) และหน่วยงาน
มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ ($\bar{X} = 3.20$)

2.10 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูตรัง อำเภอภูตรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านเงินเดือนและ ประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	2.60	0.67	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.47	0.77	น้อย
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ	2.38	0.92	น้อย
รวม	2.48	0.60	น้อย

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ของข้าราชการตำรวจ สถานี ตำรวจภูธรภูตรัง อำเภอภูตรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ชื่อ คือ เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.60$) อยู่ในระดับน้อย 2 ชื่อ เรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.47$) และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.38$)

2.11 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูคั้ง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. การมีโอกาสนในการขยายงานขององค์กร	3.68	0.85	มาก
2. การมีโอกาสนในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กร	3.80	0.89	มาก
3. การมีโอกาสนในการขยายชั้นยศสูงขึ้น	3.94	0.78	มาก
รวม	3.80	0.73	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานี ตำรวจภูธรภูคั้ง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ การมีโอกาสนในการขยายชั้นยศสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.94$) การมีโอกาสนในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กร ($\bar{X} = 3.80$) และการมีโอกาสนในการขยายงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.68$)

2.12 ด้านสถานะของอาชีพ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูตรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านสถานะของ
อาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสถานะของอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	3.87	0.92	มาก
2. ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อน ร่วมงานอย่างดี	3.69	0.88	มาก
3. ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่	3.94	0.79	มาก
รวม	3.83	0.70	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานี
ตำรวจภูธรภูตรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านสถานะของอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.83$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไป
น้อย ดังนี้ ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.94$) อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มี
เกียรติ ($\bar{X} = 3.87$) และได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี ($\bar{X} = 3.69$)

2.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรครั้ง อำเภอกุครั้ง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความเป็นอยู่
ส่วนตัว จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	3.62	0.58	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมาย งานให้ปฏิบัติ	3.60	0.64	มาก
3. ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน	3.56	0.59	มาก
รวม	3.60	0.53	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ของข้าราชการตำรวจ สถานี
ตำรวจภูธรภูธรครั้ง อำเภอกุครั้ง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุก ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไป
น้อย ดังนี้ ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ($\bar{X} = 3.62$) ผู้บังคับบัญชา
เข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.60$) และความเป็นอยู่ส่วนตัว
ส่งเสริมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.56$)

2.14 ด้านความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูตรัง อำเภอภูตรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	3.82	0.61	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3.73	0.62	มาก
3. การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่	3.67	0.44	มาก
รวม	3.74	0.50	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูตรัง อำเภอภูตรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุก ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย ดังนี้ ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.82$) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน ($\bar{X} = 3.73$) และการได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.67$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูตรัง อำเภอภูตรัง จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย สถานภาพ (ชั้น) อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูตรัง อำเภอภูตรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ดำรง สถานีตำรวจภูธรภูธร อําเภอภูธร จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม
 สถานภาพ (ชั้น) ของข้าราชการตำรวจ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชั้นของข้าราชการตำรวจ					
	ชั้น ประทวน		ระดับ แรงจูงใจ	ชั้น สัญญาบัตร		ระดับ แรงจูงใจ
	\bar{X}	S. D		\bar{X}	S. D	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.54	0.64	มาก	3.68	0.50	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.79	0.59	มาก	3.93	0.54	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.77	0.55	มาก	3.61	0.70	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.58	0.71	มาก	3.71	0.59	มาก
5. ด้านลักษณะงาน	3.48	0.59	ปานกลาง	3.67	0.76	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.59	0.58	มาก	3.85	0.49	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.46	0.82	ปานกลาง	3.48	0.68	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.60	มาก	3.78	0.76	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.36	0.58	ปานกลาง	3.42	0.63	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	2.37	0.67	น้อย	2.55	0.56	ปานกลาง
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.88	0.68	มาก	3.72	0.90	มาก
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.89	0.89	มาก	3.77	0.67	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.56	0.55	มาก	3.64	0.52	มาก
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.60	0.56	มาก	3.88	0.49	มาก
รวม	3.56	0.51	มาก	3.60	0.56	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนคร กุศลรั้ง อำเภอกุศลรั้ง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ (ชั้น) ของข้าราชการตำรวจ โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏ ดังนี้

ชั้นประทวน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.92$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 3.89$) ด้านโอกาสที่จะ ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.79$) ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.77$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.60$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.59$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.58$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.56$) ด้านความสำเร็จ ของงาน ($\bar{X} = 3.54$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.48$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.46$) ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน ($\bar{X} = 3.36$) อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อเกิด ($\bar{X} = 2.37$)

ชั้นสัญญาบัตร พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.93$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.88$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.85$) ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.78$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 3.77$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.72$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.71$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.68$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.64$) ด้านลักษณะ งาน ($\bar{X} = 3.67$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.61$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.48$) ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.42$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อเกิด ($\bar{X} = 2.55$)

ตารางที่ 21 วิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรครั้ง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ (ชั้น) ของข้าราชการตำรวจ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏ ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชั้นของข้าราชการตำรวจ				t	sig
	ชั้นประทวน		ชั้นสัญญาบัตร			
	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.54	0.64	3.68	0.50	-.313	.562
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.79	0.59	3.93	0.54	-.517	.432
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.77	0.55	3.61	0.70	-5.231	.486
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.58	0.71	3.71	0.59	-1.123	.298
5. ด้านลักษณะงาน	3.48	0.59	3.67	0.76	-1.632	.072
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.59	0.58	3.85	0.49	-.725	.327
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.46	0.82	3.48	0.68	.436	.509
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.60	3.78	0.76	.526	.478
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.36	0.58	3.42	0.63	.342	.421
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	2.37	0.67	2.55	0.56	-2.351	.016*
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.88	0.68	3.72	0.90	1.319	.311
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.89	0.89	3.77	0.67	.543	.254
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.56	0.55	3.64	0.52	1.441	.132
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.60	0.56	3.88	0.49	1.919	.207
รวม	3.56	0.51	3.60	0.56	.386	.331

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรครั้ง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ (ชั้น) ของข้าราชการตำรวจ โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรครั้ง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ
โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ	อายุ								
	31-40 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	41-50 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	51-60 ปี		ระดับ แรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.58	0.49	มาก	3.63	0.55	มาก	3.62	0.53	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.82	0.55	มาก	3.87	0.59	มาก	3.91	0.60	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	3.63	0.75	มาก	3.74	0.68	มาก	3.71	0.70	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.59	0.71	มาก	3.67	0.60	มาก	3.70	0.67	มาก
5. ด้านลักษณะงาน	3.61	0.72	มาก	3.54	0.68	มาก	3.59	0.69	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.68	0.54	มาก	3.73	0.59	มาก	3.76	0.63	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.47	0.79	ปานกลาง	3.44	0.72	ปานกลาง	3.56	0.80	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	3.80	0.71	มาก	3.92	0.68	มาก	3.87	0.65	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	3.44	0.55	ปานกลาง	3.37	0.62	ปานกลาง	3.36	0.54	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์ เกื้อกูล	2.47	0.62	น้อย	2.49	0.63	น้อย	2.49	0.66	น้อย
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	3.77	0.80	มาก	3.91	0.75	มาก	3.72	0.71	มาก
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.86	0.74	มาก	3.82	0.73	มาก	3.81	0.69	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.53	0.61	มาก	3.66	0.60	มาก	3.55	0.51	มาก
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.66	0.53	มาก	3.76	0.56	มาก	3.80	0.60	มาก
รวม	3.57	0.59	มาก	3.62	0.60	มาก	3.60	0.56	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานี
ตำรวจภูธรภูธรครั้ง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม อายุ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน
ปรากฏ ดังนี้

อายุ 31-40 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.82$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.80$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.77$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.68$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.66$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.63$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.61$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.59$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.58$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.47$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.44$) อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.47$)

อายุ 41-50 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.92$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.91$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.87$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 3.82$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.76$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.74$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.73$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.67$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.66$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.63$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.54$) ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ($\bar{X} = 3.44$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.37$) อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.49$)

อายุ 51-60 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 12 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.87$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 3.81$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.80$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.76$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.72$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.72$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.70$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.62$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.59$) การปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.56$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.55$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.36$) อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.31$)

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูคั้ง อำเภอกุคั้ง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกอายุ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.427	2	0.213	1.024	.132
	ภายในกลุ่ม	12.324	59	0.208		
	รวม	12.751	61			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.379	2	0.189	.994	.367
	ภายในกลุ่ม	11.248	59	0.190		
	รวม	11.627	61			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.516	2	0.258	1.070	.146
	ภายในกลุ่ม	14.265	59	0.241		
	รวม	14.781	61			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.599	2	0.299	.502	.602
	ภายในกลุ่ม	11.748	59	0.199		
	รวม	12.347	61			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.743	2	0.371	1.329	.123
	ภายในกลุ่ม	16.465	59	0.279		
	รวม	17.208	61			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.613	2	0.306	1.200	.207
	ภายในกลุ่ม	15.066	59	0.255		
	รวม	15.679	61			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.735	2	0.367	1.143	.241
	ภายในกลุ่ม	18.956	59	0.321		
	รวม	19.691	61			

แรงจูงใจ	แหล่งความ แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.200	2	0.600	2.459	.098
	ภายในกลุ่ม	14.439	59	0.244		
	รวม	15.639	61			
ด้านสถานภาพ แวดล้อมการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.926	2	0.463	2.258	.116
	ภายในกลุ่ม	12.117	59	0.205		
	รวม	13.749	61			
ด้านการเงินและ ผลประโยชน์ เกี่ยวกับ	ระหว่างกลุ่ม	1.244	2	0.622	2.288	.088
	ภายในกลุ่ม	16.102	59	0.272		
	รวม	17.346	61			
ด้านโอกาสที่จะ ได้รับ ความก้าวหน้าใน อนาคต	ระหว่างกลุ่ม	.687	2	0.343	1.750	.374
	ภายในกลุ่ม	11.598	59	0.196		
	รวม	12.285	61			
ด้านสถานะของ อาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.524	2	0.262	1.371	.371
	ภายในกลุ่ม	11.290	59	0.191		
	รวม	11.814	61			
ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.089	2	0.044	0.224	2.012
	ภายในกลุ่ม	11.601	59	0.196		
	รวม	11.690	61			
ด้านความมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.554	2	0.277	1.473	.391
	ภายในกลุ่ม	11.121	59	0.188		
	รวม	11.675	61			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.743	2	0.371	1.733	.271
	ภายในกลุ่ม	12.682	59	0.214		
	รวม	13.425	61			

จากตารางที่ 23 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูครั้ง อำเภอกุครั้ง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกอายุ โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูครั้ง อำเภอกุครั้ง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน								ระดับ แรงงูใจ
	11-20 ปี		ระดับ แรงงูใจ	21-30 ปี		ระดับ แรงงูใจ	31-40 ปี ขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.54	0.50	มาก	3.66	0.52	มาก	3.63	0.61	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.79	0.58	มาก	3.93	0.54	มาก	3.86	0.62	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	3.60	0.77	มาก	3.77	0.69	มาก	3.70	0.69	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.58	0.71	มาก	3.65	0.66	มาก	3.72	0.72	มาก
5. ด้านลักษณะงาน	3.53	0.71	มาก	3.64	0.80	มาก	3.58	0.62	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.64	0.56	มาก	3.74	0.61	มาก	3.80	0.59	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.47	0.71	ปานกลาง	3.43	0.76	ปานกลาง	3.51	0.77	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	3.80	0.74	มาก	3.87	0.70	มาก	3.91	0.59	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	3.46	0.58	ปานกลาง	3.33	0.54	ปานกลาง	3.38	0.62	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์ เกื้อกูล	2.43	0.64	น้อย	2.50	0.65	น้อย	2.51	0.71	ปานกลาง
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	3.72	0.88	มาก	3.98	0.60	มาก	3.70	0.61	มาก
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.84	0.72	มาก	3.88	0.80	มาก	3.77	0.60	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.53	0.56	มาก	3.58	0.54	มาก	3.69	0.59	มาก
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.63	0.54	มาก	3.73	0.61	มาก	3.85		มาก
รวม	3.54	0.52	มาก	3.63	0.59	มาก	3.61	0.56	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูกระดึง อำเภอภูกระดึง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏ ดังนี้

11-20 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 3.84$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.80$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.79$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.72$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.64$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.63$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.60$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.58$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.54$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.47$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.29$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.46$) อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ($\bar{X} = 2.43$)

21-30 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.98$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 3.88$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.87$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.77$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.74$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.73$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.66$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.65$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.64$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.58$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.93$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.43$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.33$) อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ($\bar{X} = 2.50$)

31-40 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 12 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.91$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.86$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.85$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.80$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 3.77$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.72$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.70$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.70$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.69$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.63$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.58$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.51$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.38$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ($\bar{X} = 2.51$)

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูคั้ง อำเภอกุคั้ง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.623	2	0.311	1.295	.328
	ภายในกลุ่ม	14.212	59	0.240		
	รวม	14.835	61			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.478	2	0.239	1.671	.301
	ภายในกลุ่ม	8.495	59	0.143		
	รวม	8.973	61			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.195	2	0.098	0.453	.638
	ภายในกลุ่ม	20.081	59	0.216		
	รวม	20.277	61			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.268	2	0.134	0.540	.532
	ภายในกลุ่ม	14.648	59	0.248		
	รวม	14.916	61			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.219	2	0.109	0.469	.603
	ภายในกลุ่ม	13.732	59	0.232		
	รวม	21.888	61			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.018	2	0.509	2.112	.134
	ภายในกลุ่ม	14.267	59	0.241		
	รวม	15.285	61			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.216	2	0.608	2.033	.163
	ภายในกลุ่ม	17.654	59	0.299		
	รวม	18.870	61			

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.533	2	0.266	1.171	.326
	ภายในกลุ่ม	13.432	59	0.227		
	รวม	13.965	61			
ด้านสถานภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.658	2	0.329	1.321	.248
	ภายในกลุ่ม	14.743	59	0.249		
	รวม	15.401	61			
ด้านการเงินและผลประโยชน์ที่ถืออยู่	ระหว่างกลุ่ม	1.417	2	0.708	2.298	.116
	ภายในกลุ่ม	18.219	59	0.308		
	รวม	19.636	61			
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	.967	2	0.483	1.533	.231
	ภายในกลุ่ม	18.591	59	0.315		
	รวม	19.558	62			
ด้านสถานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.835	2	0.417	1.766	.265
	ภายในกลุ่ม	13.915	59	0.236		
	รวม	14.750	62			
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.453	2	0.226	1.321	.316
	ภายในกลุ่ม	10.124	59	0.171		
	รวม	10.577	62			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.621	2	0.310	2.137	.104
	ภายในกลุ่ม	8.557	59	0.145		
	รวม	9.178	62			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.535	2	0.276	1.210	.304
	ภายในกลุ่ม	13.464	59	228		
	รวม	13.999	62			

จากตารางที่ 25 พบว่า พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรครั้ง อำเภอกุครั้ง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 26 ข้อเสนอแนะ และจำนวน (ผู้เสนอแนะ) แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรครั้ง อำเภอกุครั้ง จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านความสำเร็จของงาน	
1.1 ควรมีป้ายประกาศผลงานเด่น ๆ ให้ประชาชนทราบทุกเดือน	21
1.2 ควรมีการสรุปผลงานในที่ประชุมประจำเดือน	6
2. ด้านการยอมรับนับถือ	
2.1 ควรมีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติกับผู้ที่มีผลงานดีเด่นเป็นประจำทุกปี	16
2.2 ควรประกาศยกย่องผลงานของผู้ได้บังคับบัญชาและหน่วยงาน	9
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
3.1 ควรสนับสนุนผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญารับตำแหน่งสัญญาบัตร	24
4. ด้านความรับผิดชอบ	
4.1 ควรมีการร่วมมือกับกำนันและผู้ใหญ่บ้านในการรักษาความสงบ	13
4.2 ควรปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนอย่างใกล้ชิด	8
5. ด้านลักษณะของงาน	
5.1 ควรให้ผู้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	9
5.2 ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นประจำ	3
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	
6.1 นโยบายปฏิบัติควรปรับได้ตามสถานการณ์	6
6.2 ควรแจ้งนโยบายให้สาธารณชนได้รับทราบ	4
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
7.1 ควรให้กำลังใจการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	12
7.2 ควรมีวิธีการปกครองบังคับบัญชาหลายลักษณะ	6
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน	
8.1 ควรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานทุกเดือน	11
8.2 ควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์	4

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
9.1 ควรได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับยานพาหนะอย่างเพียงพอ	15
9.2 ควรจัดเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย	6
10. ด้านเงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล	
10.1 ควรเพิ่มค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ	31
10.2 ควรจัดสวัสดิการค่าเช่าบ้านเพิ่มขึ้น	22
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	
11.1 ควรมีการขยายตำแหน่งระดับสูงเพื่อความก้าวหน้า	25
11.2 ควรมีการขยายขอบข่ายงาน	12
12. ด้านสถานะของอาชีพ	
12.1 ควรร่วมมือกันสร้างความศรัทธาในอาชีพตำรวจ	10
12.2 ควรให้ประชาชนร่วมเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน	8
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	
13.1 ควรจัดที่พักเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่	16
13.2 ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจ	8
14. ด้านความมั่นคงในงาน	
14.1 ควรจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่	19
14.2 ควรจัดรถยนต์ เลี้ยวเกราะ ให้ข้าราชการตำรวจ	7
14.3 ควรเพิ่มกำลังตำรวจให้เพียงพอ	4

ตารางที่ 26 ข้อเสนอแนะ และจำนวน(ผู้เสนอแนะ)เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรครั้ง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ปราบกฏ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน

- 1.1 ควรมีป้ายประกาศผลงานเด่นๆให้ประชาชนทราบทุกเดือน
- 1.2 ควรมีการสรุปผลงานในที่ประชุมประจำเดือน

2. ด้านการยอมรับนับถือ

- 2.1 ควรมีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติกับผู้ที่มีผลงานดีเด่นเป็นประจำทุกปี
- 2.2 ควรประกาศยกย่องผลงานของผู้ได้บังคับบัญชาและหน่วยงาน

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
 - 3.1 ควรสนับสนุนผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีรับตำแหน่งสัญญาบัตร
4. ด้านความรับผิดชอบ
 - 4.1 ควรมีการร่วมมือกับกำนันและผู้ใหญ่บ้านในการรักษาความสงบ
 - 4.2 ควรปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนอย่างใกล้ชิด
5. ด้านลักษณะของงาน
 - 5.1 ควรให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน
 - 5.2 ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นประจำ
6. ด้านนโยบายและการบริหาร
 - 6.1 นโยบายปฏิบัติควรปรับได้ตามสถานการณ์
 - 6.2 ควรแจ้งนโยบายให้สาธารณะได้รับทราบ
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
 - 7.1 ควรให้กำลังใจการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
 - 7.2 ควรมีวิธีการปกครองบังคับบัญชาหลายลักษณะ
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน
 - 8.1 ควรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานทุกเดือน
 - 8.2 ควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 9.1 ควรได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับยานพาหนะอย่างเพียงพอ
 - 9.2 ควรจัดเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย
10. ด้านเงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล
 - 10.1 ควรเพิ่มค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ
 - 10.2 ควรจัดสวัสดิการค่าเช่าบ้านเพิ่มขึ้น
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 - 11.1 ควรมีการขยายตำแหน่งระดับสูงเพื่อความก้าวหน้า
 - 11.2 ควรมีการขยายขอบข่ายงาน
12. ด้านสถานะของอาชีพ
 - 12.1 ควรร่วมมือกันสร้างความศรัทธาในอาชีพตำรวจ
 - 12.2 ควรให้ประชาชนร่วมเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน

13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

13.1 ควรจัดที่พักเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่

13.2 ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจ

14. ด้านความมั่นคงในงาน

14.1 ควรจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่

14.2 ควรจัดรถยนต์ เสื้อเกราะ ให้ข้าราชการตำรวจ

14.3 ควรเพิ่มกำลังตำรวจให้เพียงพอ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY