

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอกอสุ่มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบาย ตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนประชากร
n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความนัยสำคัญในการทดสอบความแตกต่างรายคู่
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา F-distribution
df	แทน	ค่าที่ระดับความเป็นอิสระของการผันแปร (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอกอสุ่มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม วิเคราะห์จำนวนความถี่ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = 146		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1.1 มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	18	12.30
1.2 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	57	39.00
1.3 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	11	7.50
1.4 ปริญญาตรีขึ้นไป	60	41.10
รวม	146	100.00
2. ระดับชั้น		
2.1 ประทวน	131	89.70
2.2 สัญญาบัตร	15	10.30
รวม	146	100.00

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
3.1 เริ่มปฏิบัติงาน - 5 ปี	24	16.40
3.2 6 – 10 ปี	34	23.30
3.3 11 – 15 ปี	37	25.30
3.4 มากกว่า 15 ปี	51	34.90
รวม	146	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 146 คน พบว่าข้าราชการตำรวจ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 และระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และส่วนใหญ่มีระดับชั้นประทวน จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 89.70 รองลงมาคือ ระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานี
ตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.56	0.57	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.22	0.64	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.66	0.81	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.32	0.70	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะของงาน	3.32	0.65	ปานกลาง
6. ด้านนโยบาย	3.22	0.74	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.20	0.75	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.20	0.82	ปานกลาง
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.85	0.76	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.55	0.81	ปานกลาง
รวม	3.11	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1
ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.56$) และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน
9 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.32$) และ
ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.32$) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.22$) ด้าน
นโยบาย ($\bar{X} = 3.22$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.20$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคล ($\bar{X} = 3.20$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.85$) ด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 2.66$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.55$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานี
ตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน
โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ได้รับความสำเร็จ	3.82	0.54	มาก
2. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.52	0.58	มาก
3. ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนงานและเป้าหมายที่วางไว้	3.52	0.57	มาก
4. ผลงานสามารถนำไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้	3.40	0.60	มาก
รวม	3.56	0.57	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อจำแนก
เป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปน้อย คือ งานที่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ได้รับความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาคือ
สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.52$) ปฏิบัติงานได้สำเร็จ
ตามแผนงานและเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.52$) และผลงานสามารถนำไปเป็นแบบอย่างที่ดี
ได้ ($\bar{X} = 3.40$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจของข้าราชการตำรวจ สถานี
ตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ
โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถ	3.28	0.68	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ	3.35	0.58	ปานกลาง
3. คนทั่วไปยอมรับความรู้ความสามารถ	3.31	0.59	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาของชมเชยผลการปฏิบัติงาน	2.95	0.73	ปานกลาง
รวม	3.22	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) เมื่อ
จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ชื่อ โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.35$)
รองลงมาคือ คนทั่วไปยอมรับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.31$) ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้
ความสามารถ ($\bar{X} = 3.28$) และผู้บังคับบัญชาของชมเชยผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.9$)

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. งานในหน้าที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.77	0.87	ปานกลาง
2. มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	2.50	0.78	น้อย
3. ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	2.71	0.82	ปานกลาง
4. ตำแหน่งในปัจจุบันมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ	2.69	0.79	ปานกลาง
รวม	2.66	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานในหน้าที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.77$) รองลงมาคือ ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 2.71$) และตำแหน่งในปัจจุบันมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ ($\bar{X} = 2.69$) และแรงงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ข้อ คือ มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 2.50$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม และจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัด	3.54	0.66	มาก
2. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.43	0.59	ปานกลาง
3. ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นกรณีพิเศษ	2.95	0.79	ปานกลาง
4. มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.37	0.78	ปานกลาง
รวม	3.32	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 3.54$) และแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมาคือ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.37$) และได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นกรณีพิเศษ ($\bar{X} = 2.95$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ	3.56	0.67	มาก
2. ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีขอบข่ายชัดเจน	3.37	0.62	ปานกลาง
3. งานที่ปฏิบัติมีการวางแผนไว้ชัดเจน	3.24	0.65	ปานกลาง
4. งานที่ได้ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	3.13	0.69	ปานกลาง
รวม	3.32	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ด้านลักษณะของงาน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.56$) และแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีขอบข่ายชัดเจน ($\bar{X} = 3.37$) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติมีการวางแผนไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.24$) และงานที่ได้ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.13$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจของข้าราชการตำรวจ สถานี
ตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบาย โดยรวมและ
จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ด้านนโยบาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานมีความชัดเจน	3.36	0.64	ปานกลาง
2. นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	3.21	0.67	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีระบบการประเมินผลงานที่ยุติธรรม	2.76	0.91	ปานกลาง
4. ระเบียบ คำสั่ง ชัดเจนในการถือปฏิบัติ	3.57	0.75	มาก
รวม	3.22	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ ด้านนโยบาย โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) เมื่อจำแนกเป็น
รายชื่อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ระเบียบ คำสั่ง ชัดเจนในการ
ถือปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.57$) และแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานมีความชัดเจน
($\bar{X} = 3.36$) รองลงมาคือ นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ
($\bar{X} = 3.21$) และหน่วยงานมีระบบการประเมินผลงานที่ยุติธรรม ($\bar{X} = 2.76$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจของข้าราชการตำรวจ สถานี
ตำรวจภูธร อำเภอกอสุ่มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา
โดยรวมและจำแนกเป็น รายข้อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. สายการบังคับบัญชาเหมาะสม	3.56	0.64	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดง ความคิดเห็น	2.79	0.80	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน	3.39	0.77	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.08	0.80	ปานกลาง
รวม	3.20	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$)
เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ สายการบังคับ
บัญชาเหมาะสม ($\bar{X} = 3.56$) และแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดย
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$)
รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.08$) และ
ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 2.79$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอกอสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ข้าราชการในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.41	0.77	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงานเป็นทีม	3.13	0.86	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	3.34	0.77	ปานกลาง
4. หน่วยงานสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นทีม	2.93	0.90	ปานกลาง
รวม	3.20	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้าราชการในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.41$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.34$) ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.13$) และหน่วยงานสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นทีม ($\bar{X} = 2.93$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน โดยรวมและจำแนก เป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. สถานที่ทำงานสะอาดไม่มีมลภาวะ	3.60	0.75	มาก
2. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงานมีครบถ้วน	2.50	0.80	น้อย
3. หน่วยงานมีการบริการข้อมูลไว้อย่างเพียงพอ	2.98	0.68	ปานกลาง
4. เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานภายนอกมี ครบถ้วน ทันสมัย	2.32	0.82	น้อย
รวม	2.85	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$)
เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ สถานที่ทำงาน
สะอาดไม่มีมลภาวะ ($\bar{X} = 3.60$) และแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ หน่วยงานมีการบริการข้อมูลไว้อย่างเพียงพอ
($\bar{X} = 2.98$) และแรงงใจอยู่ในระดับน้อยจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
น้อย คือ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงานมีครบถ้วน ($\bar{X} = 2.50$) รองลงมาคือ
เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานภายนอกมีครบถ้วน ทันสมัย ($\bar{X} = 2.32$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. เงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่	2.72	0.84	ปานกลาง
2. เงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่ง	2.70	0.80	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานล่วงเวลามีความเหมาะสม	2.32	0.78	น้อย
4. สวัสดิการอื่น ๆ ที่รัฐจัดให้มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ และตำแหน่ง	2.47	0.83	น้อย
รวม	2.55	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.55$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ($\bar{X} = 2.72$) รองลงมาคือ เงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.70$) และแรงงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สวัสดิการอื่น ๆ ที่รัฐจัดให้มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.47$) และค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานล่วงเวลามีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.32$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาในระดับชั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 14 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.240	3	.080	.536	.65
ภายในกลุ่ม	21.193	142	.149	-	-
รวม	21.433	145			

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน
เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร
อำเภอโกสุมพิสัยจังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ	ระดับการศึกษา							
	มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือ เทียบเท่า (N = 18)		มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือเทียบเท่า (N = 57)		อนุปริญญา หรือเทียบเท่า (N = 11)		ปริญญาตรี ขึ้นไป (N = 60)	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.38	0.35	3.61	0.48	3.45	0.35	3.60	0.40
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.05	0.44	3.24	0.44	3.18	0.53	3.27	0.50
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	2.62	0.51	2.57	0.69	2.77	0.60	2.75	0.67
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.15	0.53	3.35	0.46	3.20	0.44	3.37	0.59
5. ด้านลักษณะของงาน	3.15	0.44	3.39	0.50	3.20	0.65	3.34	0.53
6. ด้านนโยบาย	3.16	0.42	3.21	0.60	3.09	0.49	3.28	0.60
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.16	0.45	3.27	0.60	3.09	0.62	3.18	0.63
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.02	0.58	3.34	0.75	3.09	0.93	3.15	0.62
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	2.87	0.52	2.91	0.63	2.81	0.69	2.80	0.53
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	2.66	0.57	2.54	0.78	2.70	0.56	2.50	0.68
รวม	3.02	0.48	3.14	0.59	3.05	0.58	3.12	0.57

จากตารางที่ 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานี
ตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่าการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ตอนต้นหรือเทียบเท่า เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 10 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมาคือ ด้านนโยบาย ($\bar{X} = 3.16$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.16$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.15$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.15$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.05$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.02$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.87$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.66$) และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 2.62$)

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.61$) และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.39$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.35$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.34$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.27$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.24$) ด้านนโยบาย ($\bar{X} = 3.21$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.91$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 2.57$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.54$)

การศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 10 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.20$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.20$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.18$) ด้านนโยบาย ($\bar{X} = 3.09$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.09$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.09$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.81$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 2.77$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.70$)

การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป เห็นว่า เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.60$) และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน

8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.37$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.34$) ด้านนโยบาย ($\bar{X} = 3.28$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.27$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.18$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.15$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.80$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 2.75$) และแรงงูใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.50$)

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้น แตกต่างกันเกี่ยวกับ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอ โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ	ระดับชั้น				t	Sig.
	สัญญาบัตร (N = 15)		ประทวน (N = 131)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.76	0.39	3.54	0.43	1.87	.36
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.45	0.62	3.20	0.45	1.90	.22
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.96	0.57	2.63	0.66	1.84	.79
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.38	0.64	3.32	0.52	0.43	.22
5. ด้านลักษณะของงาน	3.45	0.51	3.31	0.52	0.94	.99
6. ด้านนโยบาย	3.26	0.43	3.22	0.58	0.27	.48
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.20	0.38	3.21	0.62	0.07	.07
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.20	0.64	3.20	0.71	0.04	.64
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.85	0.42	2.85	0.60	0.05	.29
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	2.45	0.74	2.57	0.69	0.62	.80
รวม	3.20	0.53	3.11	0.57	0.80	.48

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ที่มีระดับชั้นแตกต่างกันระหว่างชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.039	3	.013	.086	.96
ภายในกลุ่ม	21.394	142	.151	-	-
รวม	21.433	145			

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานี
ตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน							
	เริ่มปฏิบัติงาน - 5 ปี (N = 24)		6 - 10 ปี (N = 34)		11 - 15 ปี (N = 37)		มากกว่า 15 ปี (N = 51)	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.48	0.34	3.58	0.39	3.54	0.46	3.61	0.47
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.15	0.33	3.21	0.52	3.24	0.44	3.26	0.52
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	2.79	0.47	2.77	0.54	2.47	0.80	2.68	0.67
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.14	0.40	3.38	0.54	3.40	0.57	3.31	0.53
5. ด้านลักษณะของงาน	3.31	0.43	3.30	0.47	3.40	0.58	3.29	0.56
6. ด้านนโยบาย	3.07	0.40	3.33	0.42	3.27	0.72	3.19	0.60
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.15	0.35	3.22	0.42	3.27	0.76	3.18	0.66
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.19	0.66	3.07	0.58	3.33	0.74	3.20	0.75
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.88	0.38	2.79	0.48	2.85	0.66	2.88	0.66
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	2.66	0.62	2.66	0.54	2.47	0.77	2.49	0.77
รวม	3.08	0.44	3.13	0.49	3.12	0.65	3.11	0.62

จากตารางที่ 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เริ่มปฏิบัติงาน - 5 ปี เห็นว่า แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับ

ปานกลาง จำนวน 10 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.31$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.19$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.15$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.15$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.14$) ด้านนโยบาย ($\bar{X} = 3.07$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.88$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 2.79$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ($\bar{X} = 2.66$)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.58$) และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมาคือ ด้านนโยบาย ($\bar{X} = 3.33$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.30$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.22$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.21$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.07$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.79$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 2.77$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ($\bar{X} = 2.66$)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.54$) และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.40$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.40$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.33$) ด้านนโยบาย ($\bar{X} = 3.27$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.27$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.24$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.85$) และแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 2.47$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ($\bar{X} = 2.47$)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.61$) และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน

8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.31$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.29$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.26$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.20$) ด้านนโยบาย ($\bar{X} = 3.19$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.18$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.88$) และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 2.68$) และแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ($\bar{X} = 2.49$)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม วิเคราะห์จำนวนความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	จำนวน (คน)
1	สถานีตำรวจภูธรควรจัดประชุมประจำสัปดาห์เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	65
2	สถานีตำรวจภูธรควรมีการประเมินผลงานของข้าราชการตำรวจโดยแยกเป็นระดับชั้นเพื่อจะ ได้รับโอกาสเลื่อนขั้นด้วยความยุติธรรม	48
3	และ โปร่งใส	
4	สถานีตำรวจภูธรควรมีกล่องแสดงความคิดเห็นให้ข้าราชการตำรวจ เพื่อผู้บังคับบัญชาจะได้ทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงานและความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน	40
	สถานีตำรวจภูธรควรมีการกำหนดแผนงานในการปฏิบัติงานในแต่ละวันให้ชัดเจน โดยการกำหนดแผนงานควรทำเป็นแกรนด์ชาร์ทรายละเอียดของงาน และมีระยะเวลาเริ่มปฏิบัติงานและเวลาปฏิบัติงานแล้วเสร็จชัดเจน	33

ลำดับ ที่	ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	จำนวน (คน)
5	สถานีตำรวจภูธรควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนเพื่อให้เกิดความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม	27
6	สถานีตำรวจภูธรควรจัดสวัสดิการอื่น ๆ และค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานล่วงเวลาให้เหมาะสมโดยประเมินจากผลงานของข้าราชการตำรวจเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจ	12

จากตารางที่ 19 จำนวนข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม คือ สถานีตำรวจภูธรควรจัดประชุมประจำสัปดาห์เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจภูธรควรมีการประเมินผลงานของข้าราชการตำรวจโดยแยกเป็นระดับชั้นเพื่อจะได้รับโอกาสเลื่อนขั้นด้วยความยุติธรรม และโปร่งใส สถานีตำรวจภูธรควรมีกิจกรรมแสดงความคิดเห็นให้ข้าราชการตำรวจเพื่อผู้บังคับบัญชาจะได้ทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงานและความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรควรมีการกำหนดแผนงานในการปฏิบัติงานในแต่ละวันให้ชัดเจน โดยการกำหนดแผนงานควรทำเป็น แกรนด์ชาร์ทรายละเอียดของงาน และมีระยะเวลาเริ่มปฏิบัติงานและเวลาปฏิบัติงานแล้วเสร็จชัดเจน สถานีตำรวจภูธรควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนเพื่อให้เกิดความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม สถานีตำรวจภูธรควรจัดสวัสดิการอื่น ๆ และค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานล่วงเวลาให้เหมาะสมโดยประเมินจากผลงานของข้าราชการตำรวจเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจ