

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- μ แทน ค่าเฉลี่ย
- σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ชั้นข้าราชการ อายุราชการ และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเป็นคำถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชั้นข้าราชการตำรวจ อายุราชการ ระดับการศึกษา ผู้ศึกษานำเสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้สถิติ ความถี่ และร้อยละ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = 82)	ร้อยละ
1. ชั้นข้าราชการ		
1.1 ชั้นประทวน	36	43.90
1.2 ชั้นสัญญาบัตร	46	56.10
รวม	82	100
2. อายุราชการ		
2.1 1 - 10 ปี	13	15.90
2.2 11 - 20 ปี	14	17.10
2.3 21 - 30 ปี	15	18.30
2.4 31 ปี ขึ้นไป	40	48.80
รวม	82	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6), ปวช.	12	14.60
3.2 อนุปริญญา, ปวส.	8	9.80
3.3 ปริญญาตรีขึ้นไป	62	75.60
รวม	82	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนมากเป็นชั้นสัญญาบัตร จำนวน 46 คน (ร้อยละ 56.10) รองลงมาคือ ชั้นประทวน จำนวน 36 คน (ร้อยละ 43.90) ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน (ร้อยละ 48.80) รองลงมาคือ อายุราชการ 21 – 30 ปี มีจำนวน 15 คน (ร้อยละ 18.30) อายุราชการ 11 – 20 ปี จำนวน 14 คน (ร้อยละ 17.10) อายุราชการ 1 – 10 ปี มีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 15.90) ตามลำดับ ระดับการศึกษาส่วนมากจบการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 62 คน (ร้อยละ 75.60) รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6), ปวช. จำนวน 12 คน (ร้อยละ 14.60) อนุปริญญา, ปวส. จำนวน 8 คน (ร้อยละ 9.80)

ตอนที่ 2 แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธร  
จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน ดังปรากฏตามตารางที่ 3 – 13

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงงูใจ		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงงูใจ
<b>ปัจจัยงูใจ</b>			
1. ความสำเร็จของงาน	3.88	0.64	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.65	0.63	มาก
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.45	0.80	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	3.50	0.67	ปานกลาง
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.60	0.70	มาก
รวม	3.62	0.58	มาก
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>			
6. นโยบายและการบริหาร	3.68	0.70	มาก
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.80	0.71	มาก
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.74	0.70	มาก
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.37	0.88	ปานกลาง
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.98	1.05	ปานกลาง
รวม	3.51	0.69	มาก
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>3.58</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็น  
รายปัจจัยพบว่าทั้งปัจจัยงูใจ และปัจจัยค้ำจุน มีระดับแรงงูใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ  
ดังนี้ ปัจจัยงูใจ ( $\mu = 3.60$ ) ปัจจัยค้ำจุน ( $\mu = 3.51$ ) ตามลำดับ โดยปัจจัยงูใจด้านที่มีระดับ  
แรงงูใจมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\mu = 3.88$ ) ด้านที่มีระดับแรงงูใจน้อยที่สุด คือ  
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\mu = 3.45$ ) สำหรับปัจจัยค้ำจุนด้านที่มีระดับแรงงูใจมากที่สุด

คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\mu = 3.80$ ) ด้านที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล ( $\mu = 2.98$ )

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านปัจจัยจูงใจ ดังปรากฏตามตาราง ที่ 4 - 8

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จ

ด้านความสำเร็จของงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.95	0.72	มาก
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นด้วยตัวท่านเองได้	3.90	0.66	มาก
3. ท่านสามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นด้วยตัวท่านเองได้	3.74	0.78	มาก
4. ท่านรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานที่ทำ	3.95	0.82	มาก
รวม	3.88	0.63	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ( $\mu = 3.95$ ) และข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นด้วยตัวท่านเองได้ ( $\mu = 3.74$ )

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการได้รับการ  
การยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

การได้รับการยอมรับนับถือ	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและยกย่องชมเชยในความรู้ ความสามารถของท่าน	3.50	0.74	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของท่าน	3.48	0.82	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน	3.74	0.72	มาก
4. เพื่อร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน	3.90	0.70	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อ ทำงานสำเร็จ หรือให้กำลังใจเมื่องานผิดพลาด	3.70	0.90	มาก
6. เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน	3.63	0.75	มาก
รวม	3.65	0.63	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ  
นับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ อยู่ใน  
ระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ  
ในการปฏิบัติงานของท่าน ( $\mu=3.90$ ) และ ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา  
ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ( $\mu=3.48$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้า  
ในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.45	1.00	ปานกลาง
2. ท่านได้รับโอกาสให้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม	3.46	0.97	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงาน ของท่าน	3.44	0.92	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาใน การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	3.46	0.93	ปานกลาง
รวม	3.45	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง  
หน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง  
ทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา  
ในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ( $\mu = 3.46$ ) และ ข้อที่มีระดับ  
แรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่าน ( $\mu = 3.44$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ  
จำแนกเป็นรายชื่อ

ความรับผิดชอบ	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษ	3.56	0.74	มาก
2. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ	3.45	0.86	ปานกลาง
3. ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	3.51	0.82	มาก
รวม	3.50	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษ ( $\mu = 3.56$ ) และ ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ ( $\mu = 3.45$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ ทำท่ายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.68	0.83	มาก
2. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีความยุ่งยากต่อการปฏิบัติ	3.57	0.90	มาก
3. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.48	0.92	ปานกลาง
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.71	0.90	มาก
รวม	3.60	0.70	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ( $\mu = 3.71$ ) และ ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ( $\mu = 3.48$ )

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านปัจจัยค้ำจุน ดังปรากฏตามตาราง ที่ 9 – 13

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและ การบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

นโยบายและการบริหาร	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.61	0.86	มาก
2. นโยบายบริหารงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ			
3. สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม	3.66	0.80	มาก
4. การสั่งการและมอบหมายของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	3.70	0.84	มาก
	3.77	0.76	มาก
รวม	3.68	0.86	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ การสั่งการและมอบหมายของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ( $\mu = 3.77$ ) และ ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานมีความชัดเจน ( $\mu = 3.61$ )



ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการปกครอง  
บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

การปกครองบังคับบัญชา	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำ ในทางวิชาการหรือทางเทคนิค	3.79	0.87	มาก
2. ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง			
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือ ได้อย่างสะดวก	3.89	0.80	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ	3.78	0.80	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีกริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้ คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	3.84	0.78	มาก
	3.71	0.81	มาก
รวม	3.80	0.71	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มี  
ระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ( $\mu = 3.89$ )  
และ ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีกริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้  
คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ( $\mu = 3.71$ )

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์  
ระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงาน	3.67	0.83	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน			
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.77	0.85	มาก
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.78	0.85	มาก
	3.77	0.71	มาก
รวม	3.74	0.70	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับแรงงใจมากที่สุด คือ ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ( $\mu = 3.78$ ) และ ข้อที่มีระดับแรงงใจน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและเห็นใจได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.67$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงงใจ
1. หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.50	0.96	ปานกลาง
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.07	1.12	ปานกลาง
3. ปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน	3.33	1.05	ปานกลาง
4. สถานที่ทำงานมีทำเลที่ตั้งที่สะดวกสบาย	3.60	1.00	มาก
รวม	3.37	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยข้อที่มีระดับแรงงใจมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีทำเลที่ตั้งที่สะดวกสบาย ( $\mu = 3.60$ ) และ ข้อที่มีระดับแรงงใจน้อยที่สุด คือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.07$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกเป็นรายชื่อ

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.15	1.09	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.98	1.13	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ(เบี้ยเลี้ยง)ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	2.77	1.25	ปานกลาง
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ สะดวกและรวดเร็ว	3.05	1.13	ปานกลาง
รวม	2.98	1.05	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ( $\mu=3.15$ ) และ ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ(เบี้ยเลี้ยง)ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ( $\mu=2.77$ )

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอำนวยการ  
 ดำรงจรรยาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ชั้นข้าราชการ อายุราชการ และระดับการศึกษา  
 ดังปรากฏตามตารางที่ 14 - 16

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการดำรง  
 ฝ่ายอำนวยการ ดำรงจรรยาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามชั้นข้าราชการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ ดำรงจรรยาจังหวัดกาฬสินธุ์	ชั้นข้าราชการ					
	ประทวน			สัญญาบัตร		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
ด้านความสำเร็จของงาน	4.08	0.58	มาก	3.73	0.63	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.82	0.60	มาก	3.52	0.63	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.60	0.79	มาก	3.33	0.80	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.58	0.64	มาก	3.44	0.68	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.80	0.71	มาก	3.45	0.67	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.75	0.68	มาก	3.62	0.72	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.96	0.62	มาก	3.67	0.75	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.87	0.66	มาก	3.64	0.71	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.54	0.83	มาก	3.23	0.90	ปานกลาง
ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	3.14	1.24	ปานกลาง	2.85	0.86	ปานกลาง
รวม	3.73	0.58	มาก	3.46	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการดำรง  
 ฝ่ายอำนวยการ ดำรงจรรยาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามชั้นข้าราชการ พบว่า โดยรวมข้าราชการ  
 ดำรงฝ่ายอำนวยการ ดำรงจรรยาจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีชั้นข้าราชการต่างกันมีระดับแรงจูงใจ  
 แตกต่างกัน คือ ระดับชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.73$  ,  
 $\sigma = 0.58$ ) กว่าชั้นสัญญาบัตรซึ่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.46$  ,  $\sigma$   
 $= 0.60$ )

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุราชการ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธร จังหวัดกาฬสินธุ์	อายุราชการ											
	1 - 10 ปี			11 - 20 ปี			21 - 30 ปี			31 ปีขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ แรงงใจ	μ	σ	ระดับ แรงงใจ	μ	σ	ระดับ แรงงใจ	μ	σ	ระดับ แรงงใจ
1. ด้านความดีใจของงาน	3.46	0.52	ปานกลาง	3.45	0.64	ปานกลาง	3.93	0.59	มาก	4.16	0.53	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.44	0.42	ปานกลาง	3.30	0.67	ปานกลาง	3.71	0.60	มาก	3.84	0.64	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.83	0.44	ปานกลาง	3.13	0.55	ปานกลาง	3.65	0.75	มาก	3.70	0.86	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.08	0.34	ปานกลาง	3.26	0.72	ปานกลาง	3.56	0.60	มาก	3.72	0.69	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.02	0.62	ปานกลาง	3.32	0.62	ปานกลาง	3.47	0.48	ปานกลาง	3.96	0.66	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.27	0.53	ปานกลาง	3.39	0.59	ปานกลาง	3.52	0.77	มาก	3.98	0.65	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.46	0.88	ปานกลาง	3.24	0.45	ปานกลาง	3.93	0.83	มาก	4.06	0.52	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.50	0.60	ปานกลาง	3.34	0.46	ปานกลาง	3.73	0.82	มาก	3.98	0.69	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.63	0.58	ปานกลาง	2.84	0.66	ปานกลาง	3.30	0.75	ปานกลาง	3.83	0.82	มาก
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกิด	2.40	0.67	น้อย	2.50	0.84	น้อย	3.05	0.88	ปานกลาง	3.32	1.16	ปานกลาง
รวม	3.13	0.43	ปานกลาง	3.18	0.51	ปานกลาง	3.60	0.54	มาก	3.85	0.57	มาก

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุราชการ พบว่า โดยรวม  
ข้าราชการตรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการต่างกันมีระดับ  
แรงจูงใจแตกต่างกัน คือ อายุราชการ 1 – 10 ปี และ อายุราชการ 11 – 20 ปี มีแรงจูงใจใน  
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการ 21 – 30 ปี  
และ อายุราชการ 31 ปีขึ้นไป ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนาจการตำรวจนครจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงงูใจในการปฏิบัติงานฝ่ายอำนาจการ ตำรวจนครจังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับการศึกษา											
	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6), ปวช.					อนุปริญญา, ปวส.					ปริญญาตรีขึ้นไป	
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงงูใจ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงงูใจ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงงูใจ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงงูใจ
1. ด้านความสำเร็ของงาน	4.16	0.56	มาก	4.03	0.74	มาก	3.81	0.62	มาก	3.81	0.62	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.83	0.56	มาก	3.72	0.97	มาก	3.61	0.60	มาก	3.61	0.60	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.75	0.81	มาก	3.34	0.99	ปานกลาง	3.41	0.78	ปานกลาง	3.41	0.78	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.66	0.66	มาก	3.79	0.77	มาก	3.44	0.65	มาก	3.44	0.65	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.79	0.65	มาก	3.84	0.59	มาก	3.54	0.72	มาก	3.54	0.72	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.93	0.68	มาก	3.93	0.87	มาก	3.60	0.67	มาก	3.60	0.67	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.91	0.59	มาก	3.70	0.64	มาก	3.79	0.74	มาก	3.79	0.74	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.93	0.55	มาก	3.90	0.64	มาก	3.68	0.73	มาก	3.68	0.73	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.54	0.98	มาก	3.78	0.78	มาก	3.29	0.87	มาก	3.29	0.87	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	3.29	1.31	มาก	3.31	1.25	ปานกลาง	2.88	0.96	ปานกลาง	2.88	0.96	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.79</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>	<b>3.73</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>	<b>3.52</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>	<b>3.52</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมข้าราชการตรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังปรากฏตามตารางที่ 17 ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จากการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ควรกำหนดเงินประจำตำแหน่งให้ฝ่ายอำนวยการ	32
2	ควรมีค่าเบี่ยเลี้ยงสำหรับผู้ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการมากกว่านี้ ให้ใกล้เคียงกับผู้ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ	25
3	ควรมีเงินเพิ่มพิเศษให้เหมือนฝ่ายปฏิบัติการและจัดสวัสดิการให้ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น ให้ปฏิบัติงานนอกเวลา การจัดอุปกรณ์วัสดุสำนักงานให้เพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย เครื่องพิมพ์ และหมึกพิมพ์ เป็นต้น	15
4	ผู้บังคับบัญชาควรแบ่งมอบงานให้ผู้ปฏิบัติให้ตรงตามสายงาน และให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจในการมอบหมายงานที่ไม่ได้ระบุไว้ว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ใด	5
5	ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ และเป็นธรรม จัดสรรสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อได้บังคับบัญชา และครอบครัวให้อยู่ได้อย่างเป็นปกติสุขและมีเกียรติ	5
รวม		82

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ส่วนมากข้าราชการตรวจฝ่ายอำนวยการ เสนอแนะควรให้มีเงินประจำตำแหน่งให้กับฝ่ายอำนวยการ เช่นเดียวกับสายงานด้านอื่น จำนวน 32 คน และน้อยที่สุดคือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ



ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจและเป็นธรรม จัดสรร  
สวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา และครอบครัวให้อยู่ได้อย่างเป็นปกติสุข  
และมีเกียรติ จำนวน 5 คน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY