

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

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนาจการตำรวจนครจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงงูใจในการปฏิบัติงานฝ่ายอำนาจการ ตำรวจนครจังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับการศึกษา														
	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6), ปวช.					อนุปริญญา, ปวส.					ปริญญาตรีขึ้นไป				
	μ	σ	ระดับ แรงงูใจ	μ	σ	ระดับ แรงงูใจ	μ	σ	ระดับ แรงงูใจ	μ	σ	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			
รวม	3.79	0.63	มาก	3.73	0.70	มาก	3.52	0.59	มาก	3.52	0.59	มาก			

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