

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

n	แทน	จำนวนหน่วยกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D..	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา F -distribution
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ(Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน(Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบน(Mean Squares)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติความถี่ และร้อยละ

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน 10 ด้าน

2. วิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ดรายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ

ตอนที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติความถี่ และร้อยละ ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์การทำงาน		
1.1 ต่ำกว่า 5 ปี	2	2.30
1.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	12	14.00
1.3 ตั้งแต่ 11 – 15 ปี	26	30.20
1.4 ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	46	53.50
รวม	86	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 16-20 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 ตั้งแต่ 11-15 ปี 26 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 ตั้งแต่ 5-10 ปี 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ต่ำกว่า 5 ปี 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	ด้านความสำเร็จของงาน	3.86	0.63	มาก
2	ด้านการยอมรับนับถือ	3.67	0.68	มาก
3	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งหน้าที่	3.87	0.70	มาก
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.02	0.67	มาก
5	ด้านลักษณะของงาน	3.74	0.70	มาก
6	ด้านนโยบายและการบริหาร	4.04	0.59	มาก
7	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.41	0.61	ปานกลาง
8	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.35	0.80	ปานกลาง
9	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.19	0.60	ปานกลาง
10	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.76	0.68	มาก
	รวม	3.69	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=4.04$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.02$) ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่ตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}=3.87$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=3.86$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X}=3.76$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.74$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.67$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}=3.41$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}=3.35$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.19$)

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี
ตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จ
ของงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี ตำรวจภูธรพนมไพร	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1	สามารถนำผลการปฏิบัติงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้	3.91	0.71	มาก
2	การได้รับรางวัลเมื่อทำงานสำเร็จ	3.80	0.81	มาก
3	การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนงานและเป้าหมาย ที่วางไว้	3.88	0.71	มาก
4	สามารถจับกุมผู้กระทำผิดกฎหมายได้	3.85	0.79	มาก
	เฉลี่ย	3.86	0.63	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี
ตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.86$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากไปหาน้อยได้แก่ สามารถนำผลการปฏิบัติงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ($\bar{X}=3.91$)
การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนงานและเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X}=3.88$) สามารถจับกุม
ผู้กระทำผิดกฎหมายได้ ($\bar{X}=3.85$) และการได้รับรางวัลเมื่อทำงานสำเร็จ ($\bar{X}=3.80$)

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของท่าน	3.66	0.89	มาก
2	เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน	3.93	0.72	มาก
3	ประชาชนศรัทธาเชื่อมั่นการทำงานของ ท่าน	3.44	0.86	ปานกลาง
4	ผู้บังคับบัญชายกย่อง ชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.64	0.88	มาก
	เฉลี่ย	3.67	0.68	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X}=3.93$) ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X}=3.66$) และผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X}=3.64$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ประชาชนศรัทธาเชื่อมั่นการทำงานของ ท่าน ($\bar{X}=3.44$)

2.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งหน้าที่โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	งานในหน้าที่มีโอกาสที่จะได้รับการ โอนไปทำงานในหน่วยงานอื่นๆ ได้	3.79	0.84	มาก
2	การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น	3.91	0.82	มาก
3	ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.86	0.83	มาก
4	การปฏิบัติงานตำแหน่งในปัจจุบันมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	3.92	0.92	มาก
	เฉลี่ย	3.87	0.70	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติงานตำแหน่งในปัจจุบันมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{X}=3.92$) การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น ($\bar{X}=3.91$) ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X}=3.86$) และงานในหน้าที่มีโอกาสที่จะได้รับการ โอนไปทำงานในหน่วยงานอื่นๆ ได้ ($\bar{X}=3.79$)

2.4 ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพนมไพร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจของท่าน	4.07	0.86	มาก
2	ปริมาณงานในสายงานมีความเหมาะสม	4.05	0.89	มาก
3	ได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่	4.06	1.03	มาก
4	ท่านทำงานในหน้าที่ได้เต็มความสามารถ	3.91	0.64	มาก
	เฉลี่ย	4.02	0.67	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี
ตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากไปหาน้อย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจของท่าน ($\bar{X}=4.07$) ได้รับ
มอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ ($\bar{X}=4.06$) ปริมาณงานในสายงานมีความ
เหมาะสม ($\bar{X}=4.05$) และท่านทำงานในหน้าที่ได้เต็มความสามารถ ($\bar{X}=3.91$)

2.5 ด้านลักษณะของงาน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพนมไพร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ที่ศึกษา	3.83	0.75	มาก
2	ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน	3.72	0.81	มาก
3	งานที่ปฏิบัติมีการวางแผน เป็นระบบ	3.64	0.89	มาก
4	งานที่ได้ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	3.77	0.81	มาก
	เฉลี่ย	3.74	0.70	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี
ตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก
ไปหาน้อย ได้แก่ งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ที่ศึกษา ($\bar{X}=3.83$) งานที่ได้ปฏิบัติส่งเสริม
ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.77$) ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน ($\bar{X}=3.72$)
และงานที่ปฏิบัติมีการวางแผน เป็นระบบ ($\bar{X}=3.64$)

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพนมไพร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจของท่าน	4.14	0.71	มาก
2	ปริมาณงานในสายงานมีความเหมาะสม	3.86	0.78	มาก
3	ได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่	4.17	0.65	มาก
4	ท่านทำงานในหน้าที่ได้เต็มความสามารถ	4.00	0.67	มาก
	เฉลี่ย	4.04	0.59	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี
ตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากไปหาน้อย ได้แก่ ได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ ($\bar{X}=4.17$)
งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจของท่าน ($\bar{X}=4.14$) ท่านทำงานในหน้าที่ได้เต็ม
ความสามารถ ($\bar{X}=4.00$) และปริมาณงานในสายงานมีความเหมาะสม ($\bar{X}=3.86$)

2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพนมไพร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	ผู้บังคับบัญชามีคุณธรรม	3.88	0.58	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้	3.47	0.90	ปานกลาง
3	ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุนท่านทำงาน ของท่าน	3.33	0.89	ปานกลาง
4	ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.97	0.98	ปานกลาง
	เฉลี่ย	3.41	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี
ตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X}=3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมา 1 ข้อ ได้แก่
ผู้บังคับบัญชามีคุณธรรม ($\bar{X}=3.88$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก
ไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้ ($\bar{X}=3.47$)
ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุนท่านทำงานของท่าน ($\bar{X}=3.33$) และผู้บังคับบัญชา
บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=2.97$)

2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพนมไพร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	ข้าราชการในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.66	0.83	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อการสร้างความ สามัคคีในหน่วยงาน	3.28	1.09	ปานกลาง
3	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.23	0.97	ปานกลาง
4	ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงาน เป็นทีม	3.24	1.03	ปานกลาง
	เฉลี่ย	3.35	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี
ตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่
ข้าราชการในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X}=3.66$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ
ได้แก่ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อ
การสร้างสามัคคีในหน่วยงาน ($\bar{X}=3.28$) ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้มี
การปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.24$) และ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
($\bar{X}=3.23$)

2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพนมไพร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1	สถานที่ทำงานสภาพแวดล้อมที่ดี	3.24	0.88	ปานกลาง
2	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานพร้อมใช้งาน	3.20	0.97	ปานกลาง
3	สถานที่ทำงานจัดเก็บเอกสารในการให้บริการ ประชาชนอย่างเป็นระเบียบ	2.99	1.00	ปานกลาง
4	เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ภายนอกมีครบถ้วนทันสมัย	3.34	0.73	ปานกลาง
	เฉลี่ย	3.19	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี
ตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
ภายนอกมีครบถ้วนทันสมัย ($\bar{X} = 3.34$) สถานที่ทำงานสภาพแวดล้อมที่ดี ($\bar{X} = 3.24$)
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานพร้อมใช้งาน ($\bar{X} = 3.20$) และสถานที่ทำงานจัดเก็บ
เอกสารในการให้บริการประชาชนอย่างเป็นระเบียบ ($\bar{X} = 2.99$)

2.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือน
และผลประโยชน์ที่ถือถือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพนมไพร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1	เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณของงาน	3.76	0.81	มาก
2	เงินประจำตำแหน่งมีความเหมาะสม	3.99	0.73	มาก
3	เบี้ยเลี้ยงและค่าตอบแทนต่างๆ	3.64	0.88	มาก
4	สวัสดิการมีความเหมาะสม	3.67	0.85	มาก
	เฉลี่ย	3.76	0.68	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี
ตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ โดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ เงินประจำตำแหน่งมีความเหมาะสม ($\bar{X}=3.99$)
เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณของงาน ($\bar{X}=3.76$) สวัสดิการมีความเหมาะสม ($\bar{X}=3.67$)
และเบี้ยเลี้ยงและค่าตอบแทนต่างๆ ($\bar{X}=3.64$)

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน
ปรากฏผลดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 86)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพนมไพร	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.021	3	.340	.851	.470
	ภายในกลุ่ม	32.804	82	.400		
	รวม	33.826	85			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.786	3	1.595	3.776	.014*
	ภายในกลุ่ม	34.645	82	.422		
	รวม	39.430	85			
ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่ตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.733	3	.911	1.898	.136
	ภายในกลุ่ม	39.358	82	.480		
	รวม	42.091	85			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.964	3	.655	1.473	.228
	ภายในกลุ่ม	36.438	82	.444		
	รวม	38.402	85			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.196	3	.732	1.537	.211
	ภายในกลุ่ม	39.043	82	.476		
	รวม	41.238	85			

ตารางที่ 13 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพนมไพร	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านนโยบายและการ บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.612	3	.204	.583	.628
	ภายในกลุ่ม	28.662	82	.350		
	รวม	29.274	85			
ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.910	3	.970	2.736	.049*
	ภายในกลุ่ม	29.079	82	.355		
	รวม	31.989	85			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.231	3	1.410	2.298	.084
	ภายในกลุ่ม	50.327	82	.614		
	รวม	54.558	85			
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.490	3	.497	1.388	.252
	ภายในกลุ่ม	29.345	82	.358		
	รวม	30.834	85			
ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	1.171	3	.390	.834	.479
	ภายในกลุ่ม	38.374	82	.468		
	รวม	39.544	85			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.979	3	.660	2.435	.071
	ภายในกลุ่ม	22.214	82	.271		
	รวม	24.193	85			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีแรงจูงใจแตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายด้าน

ประเด็นข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
1. ควรจัดหาเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานและมีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น	28
2. ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น	21
3. ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็น ได้ของผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น	19
4. ผู้บังคับบัญชาควรให้การส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น	17
5. ควรจัดให้มีงบประมาณเพื่อส่งเสริมให้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	16
6. ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมีอคติในการพิจารณาความดีความชอบ	10
7. ควรจัดสรรงบประมาณด้านน้ำมันเชิงเพลิงเพิ่มมากขึ้น	9
8. ควรจัดหาผู้เก็บเอกสารให้มีจำนวนเพียงพอ	3

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้ ควรจัดหาเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานและมีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็น ได้ของผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรให้การส่งเสริมสนับสนุน ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น ควรจัดให้มีงบประมาณเพื่อส่งเสริมให้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมีอคติในการพิจารณาความดีความชอบ ควรจัดสรรงบประมาณด้านน้ำมันเชิงเพลิงเพิ่มมากขึ้น และควรจัดหาผู้เก็บเอกสารให้มีจำนวนเพียงพอ