

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนด
ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean Squares)
Sig	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่
ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม เปรียบเทียบอายุและเงินเดือนสถิติที่ใช้ได้แก่ *t*-test (Independent Sample) ส่วนลักษณะการปฏิบัติงานและอายุราชการสถิติที่ใช้ได้แก่ *F*-test (One-Way Anova) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (บุญชมศรีสะอาด, 2545 : 119)

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
อายุ	20 - 40 ปี	78	60.94
	41- 60 ปี	50	39.06
	รวม	128	100.00
เงินเดือน	10,000 -20,000 บาท	82	64.1
	20,001 บาทขึ้นไป	46	35.9
	รวม	128	100.00

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลักษณะการปฏิบัติงาน		
เจ้าหน้าที่งานอำนวยการ	14	10.94
เจ้าหน้าที่งานปกครองป้องกัน	66	51.56
เจ้าหน้าที่งานจราจร	19	14.84
เจ้าหน้าที่งานสืบสวนปราบปราม	14	10.94
เจ้าหน้าที่งานสืบสวนสอบสวน	15	11.72
รวม	128	100.00
อายุราชการ		
1-10 ปี	33	25.78
11-20 ปี	72	56.25
21-30 ปี	23	17.97
รวม	128	100.00

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 128 คน พบว่าประชากรอายุ 20 - 40 ปี จำนวน 78 คน (ร้อยละ 60.94) อายุ 41- 60 ปี จำนวน 50 คน (ร้อยละ 39.06) เงินเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 82 คน (ร้อยละ 64.1) เงินเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 46 คน (ร้อยละ 35.9) ลักษณะการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่งานอำนวยการ จำนวน 14 คน (ร้อยละ 10.94) เจ้าหน้าที่งานปกครองป้องกัน จำนวน 66 คน (ร้อยละ 51.56) เจ้าหน้าที่งานจราจร จำนวน 19 คน (ร้อยละ 14.84) เจ้าหน้าที่งานสืบสวนปราบปราม จำนวน 14 คน (ร้อยละ 10.94) เจ้าหน้าที่งานสืบสวนสอบสวน 15 คน (ร้อยละ 11.72) อายุราชการ 1-10 ปี จำนวน 33 คน (ร้อยละ 25.78) อายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 72 คน (ร้อยละ 56.25) อายุราชการ 21-30 ปี จำนวน 23 คน (ร้อยละ 17.97)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ตารางที่ 5 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ความสำเร็จในการทำงาน	4.13	0.31	มาก
2	สถานะของอาชีพ	4.13	0.59	มาก
3	การปกครองบังคับบัญชา	4.08	0.55	มาก
4	ความมั่นคงในงาน	4.07	0.59	มาก
5	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.60	มาก
6	ความรับผิดชอบ	4.04	0.55	มาก
7	นโยบายและการบริหาร	4.02	0.65	มาก
8	การยอมรับนับถือ	4.01	0.51	มาก
9	ลักษณะของงาน	4.01	0.49	มาก
10	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.99	0.76	มาก
11	สภาพการทำงาน	3.98	0.63	มาก
12	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.90	0.59	มาก
13	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.81	0.47	มาก
14	เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	3.58	0.72	มาก
	รวม	3.99	0.42	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.99 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุดอันดับแรก คือ ความสำเร็จของงานและสถานะของอาชีพอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.13 รองลงมา ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.08 ความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.07 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.05 ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.04 นโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.02 การยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.01 ลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.01 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.99 สภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.98 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.90 ความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.81 และเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ด้านความสำเร็จของงาน

ที่	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีความพอใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.33	0.72	มาก
2	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามกำหนด	4.23	0.60	มาก
3	ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน	4.02	0.31	มาก
4	เมื่องานของท่านมีปัญหาท่านสามารถแก้ปัญหาได้	3.92	0.50	มาก
	รวม	4.13	0.31	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.13 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน สูงสุดอันดับแรก คือ ท่านมีความพอใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.33 รองลงมาได้แก่ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามกำหนดอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.23 ท่านปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.02 และเมื่องานของท่านมีปัญหาท่านสามารถแก้ปัญหาได้อยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ด้านสถานะของอาชีพ

ที่	สถานะของอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	อาชีพของท่านมีความมั่นคง	4.24	0.70	มาก
2	อาชีพของท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรี	4.24	0.74	มาก
3	มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพของท่าน	4.16	0.75	มาก
4	ตำแหน่งงานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.87	0.84	มาก
	รวม	4.13	0.59	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านสถานะของอาชีพ ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.13 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะของอาชีพสูงสุดอันดับแรก คือ อาชีพของท่านมีความมั่นคงอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.24 รองลงมาได้แก่ อาชีพของท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรีอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.24 ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพของท่านอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.16 และตำแหน่งงานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.87 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ที่	การปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการปกครอง	4.14	0.50	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปกครอง	4.12	0.69	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.09	0.73	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ด้านวิชาการและเทคโนโลยี	3.98	0.74	มาก
	รวม	4.08	0.55	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการปกครองบังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.08 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาสูงสุดอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการปกครองอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.14 รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปกครองอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.12 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอยู่เสมออยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.09 และผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ด้านวิชาการและเทคโนโลยี คะแนนเฉลี่ย 3.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ด้านความมั่นคงในงาน

ที่	ความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	องค์กรของท่านมีความมั่นคงเป็นที่ยอมรับของทางสังคม	4.29	0.69	มาก
2	งานของท่านมีความยั่งยืนอยู่ได้ถึงเกษียณอายุราชการ	4.09	0.79	มาก
3	อาชีพของท่านที่ทำอยู่มีความมั่นคงสามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้	4.02	0.68	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3.89	0.73	มาก
	รวม	4.07	0.59	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.07 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานสูงสุดอันดับแรกคือ องค์กรของท่านมีความมั่นคงเป็นที่ยอมรับของทางสังคมอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.29 รองลงมา ได้แก่ งานของท่านมีความยั่งยืนอยู่ได้ถึงเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.09 อาชีพของท่านที่ทำอยู่มีความมั่นคงสามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้อยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.02 และผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ที่	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	4.13	0.80	มาก
2	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	4.05	0.61	มาก
3	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ให้คำปรึกษาช่วยเหลือในยามที่ท่านเดือดร้อน	4.02	0.69	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	3.98	0.75	มาก
	รวม	4.05	0.60	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.05 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสูงสุดอันดับแรก คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.13 รองลงมาได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.05 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ให้คำปรึกษาช่วยเหลือในยามที่ท่านเดือดร้อนอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.02 หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ด้านความรับผิดชอบ

ที่	ความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.27	0.65	มาก
2	ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน	4.08	0.78	มาก
3	ท่านมีความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.02	0.80	มาก
4	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.80	0.82	มาก
	รวม	4.04	0.55	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.05 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบสูงสุดอันดับแรก คือ ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.27 รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความถนัดของท่านอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.08 ท่านมีความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.02 และท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมออยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ด้านนโยบายและการบริหาร

ที่	นโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	4.10	0.76	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในงานอย่างสม่ำเสมอ	4.07	0.88	มาก
3	นโยบายและการบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน	3.98	0.82	มาก
4	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน	3.91	0.80	มาก
	รวม	4.02	0.65	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.05 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารสูงสุดอันดับแรก คือ หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.10 รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในงานอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.07 นโยบายและการบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจนอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.98 และหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ด้านการยอมรับนับถือ

ที่	การยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	4.12	0.65	มาก
2	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานท่าน	4.09	0.72	มาก
3	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ	4.04	0.62	มาก
4	ท่านได้รับการชมเชยก่องจากหน่วยงานของท่าน	3.81	0.66	มาก
	รวม	4.01	0.51	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.05 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือสูงสุดอันดับแรก

คือ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.12
 ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานท่านอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.09
 ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่เสมออยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.04
 และท่านได้รับการชมเชยยกย่องจากหน่วยงานของท่านอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.81
 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
 ด้านลักษณะของงาน

ที่	ลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.09	0.59	มาก
2	ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน	4.02	0.64	มาก
3	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ไม่มีความน่าเบื่อ	3.99	0.69	มาก
4	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.94	0.61	มาก
	รวม	4.01	0.49	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านลักษณะของงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.05 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานสูงสุดอันดับแรก คืองานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.09 รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.02 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ไม่มีความน่าเบื่ออยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.99 และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากคะแนนเฉลี่ย 3.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ที่	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านได้รับโอกาสให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.12	0.88	มาก
2	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.98	0.86	มาก
3	ท่านได้รับโอกาสทำงานที่ทำทลายความสามารถของท่าน	3.94	0.95	มาก
4	ท่านได้รับการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานที่ดีขึ้น	3.92	0.88	มาก
	รวม	3.99	0.76	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.05 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตสูงสุดอันดับแรก คือ ท่านได้รับโอกาสให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.12 รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมออยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.98 ท่านได้รับโอกาสทำงานที่ทำทลายความสามารถของท่านอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.94 และท่านได้รับการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานที่ดีขึ้นอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ด้านสภาพการทำงาน

ที่	สภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.02	0.78	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.01	0.70	มาก
3	ท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน	3.97	0.75	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่สะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.91	0.90	มาก
	รวม	3.98	0.63	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านสภาพการทำงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.05 โดย

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานสูงสุดอันดับแรก คือ สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.02 รองลงมาได้แก่ หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.01 ท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.97 และหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่สะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ที่	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อเสริมทักษะ	4.05	0.83	มาก
2	ท่านได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท่านมีความถนัด	3.96	0.67	มาก
3	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.94	0.70	มาก
4	ท่านมีโอกาสดำเนินงานไปปฏิบัติงานเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนา หน่วยงาน	3.64	0.88	มาก
	รวม	3.90	0.59	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.05 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สูงสุดอันดับแรก คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อเสริมทักษะอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.05 รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท่านมีความถนัดอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.96 ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.94 และท่านมีโอกาสดำเนินงานไปปฏิบัติงานเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาหน่วยงานอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.64 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ที่	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านรู้สึกดีเมื่อผลงานที่ท่านทำออกมาประสบความสำเร็จ	4.16	0.64	มาก
2	ความเป็นอยู่ส่วนตัวของท่านส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.83	0.53	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาท่าน คำนึงถึงสภาวะส่วนตัวของท่านเสมอก่อนมอบหมายงานให้	3.77	0.52	มาก
4	สถานที่ทำงานของท่านมีความห่างไกลจากครอบครัวของท่าน จึงทำให้ท่าน ไม่มีความสุขในการทำงาน	3.47	1.02	มาก
	รวม	3.81	0.47	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.05 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวสูงสุดอันดับแรก คือ ท่านรู้สึกดีเมื่อผลงานที่ท่านทำออกมาประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.16 รองลงมาได้แก่ ความเป็นอยู่ส่วนตัวของท่านส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.83 ผู้บังคับบัญชาท่าน คำนึงถึงสภาวะส่วนตัวของท่านเสมอก่อนมอบหมายงานให้ อยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.77 และสถานที่ทำงานของท่านมีความห่างไกลจากครอบครัวของท่านจึงทำให้ท่าน ไม่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.47 ตามลำดับ

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 19 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

ที่	เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.99	0.81	มาก
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.57	0.71	มาก
3	ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.52	1.07	มาก
4	ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ(เบี้ยเลี้ยง)ที่ได้รับในปัจจุบันที่ความเหมาะสมกับงาน	3.23	1.17	มาก
	รวม	3.58	0.72	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.05 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลสูงสุดอันดับแรก คือ ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.99 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.57 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.52 และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ(เบี้ยเลี้ยง)ที่ได้รับในปัจจุบันที่ความเหมาะสมกับงานอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.23 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น

ประทวน

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจ	อายุ 20 – 40 ปี		อายุ 40 -60 ปี		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.11	0.26	4.15	0.38	-0.67	0.51
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.01	0.46	4.02	0.59	-0.02	0.98
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.88	0.36	3.92	0.83	-0.33	0.74
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.01	0.49	4.11	0.64	-0.98	0.33
5. ด้านลักษณะของงาน	3.97	0.42	4.08	0.59	-1.20	0.23
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.96	0.54	4.10	0.80	-1.06	0.29
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.98	0.44	4.25	0.66	-2.59	0.01*
8. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.96	0.53	4.04	1.02	-0.54	0.59
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.46	4.27	0.71	-3.15	0.00*
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.94	0.51	4.04	0.78	-0.81	0.42
11. ด้านเงินเดือน	3.74	0.57	3.33	0.85	3.32	0.00*
12. ด้านสถานะทางอาชีพ	4.11	0.61	4.16	0.54	-0.51	0.61
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.83	0.46	3.77	0.50	0.79	0.43
14. ด้านความมั่นคงในงาน	4.04	0.54	4.12	0.67	-0.73	0.47
รวม	3.97	0.32	4.03	0.54	-0.74	0.46

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม ระหว่างระดับอายุ 20 – 40 ปี กับอายุ 41 – 60 ปี โดยภาพรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อดูเป็นรายด้านพบว่าระดับอายุ 20 – 40 ปี กับอายุ 41 – 60 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างกัน ดังนี้

1. อายุ 20 – 40 ปี กับอายุ 41 – 60 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และอายุ 41 – 60 ปี มีแรงจูงใจในการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่าอายุ 20 – 40 ปี

2. อายุ 20 – 40 ปี กับอายุ 41 – 60 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และอายุ 41 – 60 ปี มีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สูงกว่าอายุ 20 – 40 ปี

3. อายุ 20 – 40 ปี กับอายุ 41 – 60 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และอายุ 20 – 40 ปี มีแรงจูงใจในด้านเงินเดือนสูงกว่าอายุ 41 – 60 ปี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเงินเดือน

แรงจูงใจ	10,000 – 20,000 บาท		20,000 บาทขึ้นไป		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.20	0.22	4.00		
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.09	0.47	3.89	0.57	2.14	0.03*
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.00	0.38	3.72	0.81	2.67	0.01*
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.10	0.46	3.95	0.69	1.29	0.20
5. ด้านลักษณะของงาน	4.09	0.46	3.87	0.53	2.45	0.02*
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.14	0.57	3.80	0.74	2.93	0.00*
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.17	0.48	3.93	0.63	2.18	0.03*
8. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.12	0.51	3.76	1.03	2.24	0.03*
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.50	3.98	0.74	0.88	0.38
10. ด้านสภาพการทำงาน	4.14	0.44	3.69	0.79	4.14	0.00*
11. ด้านเงินเดือน	3.72	0.63	3.32	0.80	3.15	0.00*
12. ด้านสถานะทางอาชีพ	4.31	0.45	3.79	0.65	4.83	0.00*
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.86	0.45	3.72	0.50	1.61	0.11
14. ด้านความมั่นคงในงาน	4.26	0.49	3.74	0.63	4.76	0.00*
รวม	4.09	0.31	3.82	0.51	3.76	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม ระหว่างเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท กับเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไปมีแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยภาพรวมเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาทมีแรงจูงใจสูงกว่าเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อดูเป็นรายด้านพบว่าระดับอายุ 20 – 40 ปี กับอายุ 41 – 60 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างกัน ดังนี้

11. เงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท กับเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาทมีแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในงานสูงกว่าเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.90	4.00	0.22	2.41	0.05
	ภายในกลุ่ม	11.48	123.00	0.09		
	รวม	12.38	127.00			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.01	4.00	0.25	0.96	0.43
	ภายในกลุ่ม	32.52	123.00	0.26		
	รวม	33.54	127.00			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.39	4.00	0.60	1.77	0.14
	ภายในกลุ่ม	41.54	123.00	0.34		
	รวม	43.93	127.00			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.61	4.00	0.65	2.20	0.07
	ภายในกลุ่ม	36.44	123.00	0.30		
	รวม	39.05	127.00			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.22	4.00	0.80	3.57	0.01*
	ภายในกลุ่ม	27.71	123.00	0.23		
	รวม	30.93	127.00			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4.93	4.00	1.23	3.09	0.02*
	ภายในกลุ่ม	48.97	123.00	0.40		
	รวม	53.90	127.00			

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.59	4.00	0.65	2.24	0.07
	ภายในกลุ่ม	35.57	123.00	0.29		
	รวม	38.16	127.00			
ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	4.94	4.00	1.23	2.23	0.07
	ภายในกลุ่ม	68.17	123.00	0.55		
	รวม	73.11	127.00			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.28	4.00	1.57	4.95	0.00*
	ภายในกลุ่ม	39.06	123.00	0.32		
	รวม	45.34	127.00			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.78	4.00	0.69	1.82	0.13
	ภายในกลุ่ม	46.98	123.00	0.38		
	รวม	49.75	127.00			
ด้านเงินเดือนและประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	7.11	4.00	1.78	3.76	0.01*
	ภายในกลุ่ม	58.11	123.00	0.47		
	รวม	65.22	127.00			
ด้านสถานะทางอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.06	4.00	0.26	0.77	0.55
	ภายในกลุ่ม	42.44	123.00	0.35		
	รวม	43.50	127.00			
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.89	4.00	0.97	4.86	0.00*
	ภายในกลุ่ม	24.63	123.00	0.20		
	รวม	28.53	127.00			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.38	4.00	0.35	0.98	0.42
	ภายในกลุ่ม	43.51	123.00	0.35		
	รวม	44.89	127.00			

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.82	4.00	0.45	2.76	0.03*
	ภายในกลุ่ม	20.26	123.00	0.16		
	รวม	22.08	127.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจแตกต่างกัน รายด้านมีแรงจูงใจแตกต่างกัน ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 23
2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 24
3. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 25
4. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจด้านเงินเดือนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 26
5. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามลักษณะการ
ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานเป็นรายคู่

ด้านลักษณะของ งาน	ค่าเฉลี่ย	เจ้าหน้าที่ งาน อำนวยความสะดวก	เจ้าหน้าที่ งานป้องกัน และ ปราบปราม	เจ้าหน้าที่ งานจราจร	เจ้าหน้าที่ งาน สอบสวน	เจ้าหน้าที่ งาน สืบสวน
		3.67	3.96	3.90	4.27	4.42
1. เจ้าหน้าที่งาน อำนวยความสะดวก	3.67		-0.29	-0.23	-0.60	-0.75*
2. เจ้าหน้าที่งาน ป้องกันและ ปราบปราม	3.96			0.06	-0.31*	-0.46
3. เจ้าหน้าที่งาน จราจร	3.90				-0.37*	-0.52*
4. เจ้าหน้าที่งาน สอบสวน	4.27					0.15

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในภาพรวมแตกต่าง
กันและในรายด้านก็พบว่ามีความแตกต่างกัน ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านอำนวยความสะดวก กับข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสืบสวนมีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสืบสวน มีแรงจูงใจในด้าน
ลักษณะของงาน สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสืบสวน

2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามกับข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสอบสวนมีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน โดยมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสอบสวน มี
แรงจูงใจในด้านลักษณะของงาน สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านอำนวยความสะดวก

3. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านจราจรกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสอบสวนมีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสอบสวน มีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงาน สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานจราจร

4. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านจราจรกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสืบสวนมีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสืบสวน มีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงาน สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานจราจร

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

สถานีตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นรายคู่

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ค่าเฉลี่ย	เจ้าหน้าที่ งาน อำนาจการ อำนาจการ	เจ้าหน้าที่ งานป้องกัน และ ปราบปราม	เจ้าหน้าที่ งานจราจร	เจ้าหน้าที่ งาน สอบสวน	เจ้าหน้าที่ งาน สืบสวน
		3.83	3.90	4.19	4.14	4.58
1. เจ้าหน้าที่งาน อำนาจการ	3.83		-0.07	-0.35	-0.31	-0.75
2. เจ้าหน้าที่งาน ป้องกันและ ปราบปราม	3.90			-0.29	-0.24	-0.68*
3. เจ้าหน้าที่งาน จราจร	4.19				0.04	-0.40
4. เจ้าหน้าที่งาน สอบสวน	4.14					-0.44

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในภาพรวมแตกต่าง
กันและในรายด้านก็พบว่ามีความแตกต่างกัน ดังนี้

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามกับข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสืบสวนมีแรงจูงใจในด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่าง
กัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสืบสวน
มีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงาน สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านป้องกัน
และปราบปราม

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

สถานีตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามลักษณะการ
ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นรายคู่

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	เจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่
		งาน อำนวยความสะดวก	งานป้องกัน และ ปราบปราม	งานจราจร	งาน สอบสวน	งาน สืบสวน
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	3.42	3.42	3.93	4.38	4.09	4.5
1. เจ้าหน้าที่งาน อำนวยความสะดวก	3.42		-0.52	-0.96*	-0.67	-1.08*
2. เจ้าหน้าที่งาน ป้องกันและ ปราบปราม	3.93			-0.44*	-0.16	-0.57*
3. เจ้าหน้าที่งาน จราจร	4.38				0.29	-0.13
4. เจ้าหน้าที่งาน สอบสวน	4.09					-0.41

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ดำรงชั้นประทวน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีแรงงูใจในภาพรวมแตกต่าง
 กันและในรายด้านก็พบว่ามีความแตกต่างกัน ดังนี้

1. ข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านอำนวยการกับข้าราชการดำรงชั้น
 ประทวนที่ปฏิบัติงานด้านจรรยา มีแรงงูใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน
 ร่วมงาน แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่
 ปฏิบัติงานด้านจรรยา มีแรงงูใจในด้านจรรยา สูงกว่าข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่ปฏิบัติงาน
 ด้านอำนวยการ

2. ข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านอำนวยการกับข้าราชการดำรง
 ชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสืบสวนมีแรงงูใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน
 ร่วมงาน แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่
 ปฏิบัติงานด้านสืบสวน มีแรงงูใจในด้านจรรยา สูงกว่าข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่ปฏิบัติงาน
 ด้านอำนวยการ

3. ข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามกับ
 ข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านจรรยา มีแรงงูใจในด้านความสัมพันธ์กับ
 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการ
 ดำรงชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านจรรยา มีแรงงูใจในด้านจรรยา สูงกว่าข้าราชการดำรง
 ชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปราม

4. ข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามกับข้าราชการ
 ดำรงชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสืบสวนมีแรงงูใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ
 เพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการดำรงชั้นประทวน
 ที่ปฏิบัติงานด้านสืบสวน มีแรงงูใจในด้านจรรยา สูงกว่าข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่
 ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปราม

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามลักษณะการ
ปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนเป็นรายคู่

ด้านเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	เจ้าหน้าที่ งาน อำนวยความสะดวก	เจ้าหน้าที่ งานป้องกัน และ ปราบปราม	เจ้าหน้าที่ งานจราจร	เจ้าหน้าที่ งาน สอบสวน	เจ้าหน้าที่ งาน สืบสวน
		3.25	3.47	3.53	4.20	3.81
1. เจ้าหน้าที่งาน อำนวยความสะดวก	3.25		-0.22	-0.28	-0.95*	-0.56
2. เจ้าหน้าที่งาน ป้องกันและ ปราบปราม	3.47			-0.05	-0.72*	-0.33
3. เจ้าหน้าที่งาน จราจร	3.53				-0.67*	-0.28
4. เจ้าหน้าที่งาน สอบสวน	4.20					0.39

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในภาพรวมแตกต่าง
กันและในรายด้านก็พบว่ามีความแตกต่างกัน ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านอำนวยความสะดวกกับข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสอบสวนมีแรงจูงใจในด้านเงินเดือน แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสอบสวนมีแรงจูงใจในด้าน
จราจร สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านอำนวยความสะดวก

2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามกับข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสอบสวนมีแรงจูงใจในด้านเงินเดือนแตกต่างกัน โดยมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสอบสวนมี

แรงจูงใจในด้านจรรยา สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปราม

3. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านจรรยา กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสอบสวนมีแรงจูงใจในด้านเงินเดือน แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสอบสวนมีแรงจูงใจในด้านจรรยา สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านจรรยา

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นรายคู่

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ค่าเฉลี่ย	เจ้าหน้าที่ งาน อำนาจการ	เจ้าหน้าที่ งานป้องกัน และ ปราบปราม	เจ้าหน้าที่ งานจรรยา	เจ้าหน้าที่ งาน สอบสวน	เจ้าหน้าที่ งาน สืบสวน
		3.33	3.73	3.84	4.25	3.86
1. เจ้าหน้าที่งาน อำนาจการ	3.33		-0.40	-0.50	-0.92*	-0.53
2. เจ้าหน้าที่งาน ป้องกันและ ปราบปราม	3.73			-0.10	-0.52*	-0.13
3. เจ้าหน้าที่งาน จรรยา	3.84				-0.41*	-0.02
4. เจ้าหน้าที่งาน สอบสวน	4.25					0.39*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในภาพรวมแตกต่างกันและในรายด้านก็พบว่ามีความแตกต่างกัน ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านอำนาจการกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสอบสวนมีแรงจูงใจในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสอบสวนมีแรงจูงใจในด้านจรรยา สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านอำนาจการ

2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสอบสวนมีแรงจูงใจในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสอบสวนมีแรงจูงใจในด้านจรรยา สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปราม

3. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านจรรยากับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสอบสวนมีแรงจูงใจในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสอบสวนมีแรงจูงใจในด้านจรรยา สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปราม

4. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสอบสวนกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสืบสวนมีแรงจูงใจในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสืบสวนมีแรงจูงใจในด้านจรรยา สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานด้านสอบสวน

ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุราชการ

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.55	2.00	0.28	2.91	0.06
	ภายในกลุ่ม	11.82	125.00	0.09		
	รวม	12.38	127.00			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.68	2.00	1.84	7.69	0.00*
	ภายในกลุ่ม	29.86	125.00	0.24		
	รวม	33.54	127.00			
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.90	2.00	0.45	1.31	0.27
	ภายในกลุ่ม	43.03	125.00	0.34		
	รวม	43.93	127.00			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.93	2.00	1.47	5.07	0.01*
	ภายในกลุ่ม	36.12	125.00	0.29		
	รวม	39.05	127.00			
5. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2.00	0.17	0.68	0.51
	ภายในกลุ่ม	30.59	125.00	0.24		
	รวม	30.93	127.00			
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.28	2.00	1.14	2.76	0.07
	ภายในกลุ่ม	51.61	125.00	0.41		
	รวม	53.90	127.00			
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2.00	0.11	0.35	0.70
	ภายในกลุ่ม	37.94	125.00	0.30		
	รวม	38.16	127.00			

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	2.91	2.00	1.46	2.60	0.08
	ภายในกลุ่ม	70.19	125.00	0.56		
	รวม	73.11	127.00			
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.96	2.00	1.48	4.36	0.01*
	ภายในกลุ่ม	42.39	125.00	0.34		
	รวม	45.34	127.00			
10. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.64	2.00	0.82	2.13	0.12
	ภายในกลุ่ม	48.12	125.00	0.38		
	รวม	49.75	127.00			
11. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	4.25	2.00	2.12	4.35	0.01*
	ภายในกลุ่ม	60.97	125.00	0.49		
	รวม	65.22	127.00			
12. ด้านสถานะทางอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.81	2.00	0.41	1.19	0.31
	ภายในกลุ่ม	42.69	125.00	0.34		
	รวม	43.50	127.00			
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.31	2.00	1.66	8.21	0.00*
	ภายในกลุ่ม	25.21	125.00	0.20		
	รวม	28.53	127.00			
14. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2.00	0.06	0.16	0.86
	ภายในกลุ่ม	44.78	125.00	0.36		
	รวม	44.89	127.00			

แรงงใจ	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.02	2.00	0.51	3.02	0.05
	ภายในกลุ่ม	21.06	125.00	0.17		
	รวม	22.08	127.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวมมีแรงงใจไม่แตกต่างกัน และรายด้านมีแรงงใจแตกต่างกัน ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงงใจด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่
2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงงใจด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่
3. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงงใจด้านเงินเดือนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่
5. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

สถานีตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือจำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่

ด้านการยอมรับนับถือ		อายุราชการ 1 - 10 ปี	อายุราชการ 11 - 20 ปี	อายุราชการ 20 ปี ขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย		3.76	4.05
อายุราชการ 1 - 10 ปี	3.76		-0.29*	-0.50*
อายุราชการ 11 - 20 ปี	4.05			-0.21

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในภาพรวมแตกต่างกันและในรายด้านก็พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกัน ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปีกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 11 – 20 ปี มีแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 11 – 20 ปี มีแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปี

2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปีกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 20 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 20 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปี

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่

ด้านความรับผิดชอบ	อายุราชการ 1 – 10 ปี		อายุราชการ 11 – 20 ปี		อายุราชการ 20 ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	3.85	ค่าเฉลี่ย	4.18	ค่าเฉลี่ย	3.95
อายุราชการ 1 – 10 ปี	3.85			-0.33*		-0.06
อายุราชการ 11 – 20 ปี	4.18					0.26*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในภาพรวมแตกต่างกันและในรายด้านก็พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกัน ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปีกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 11 – 20 ปี มีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 11 – 20 ปี มีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปี

2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 11 – 20 ปีกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 11 – 20 ปีมีแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	อายุราชการ	อายุราชการ	อายุราชการ
		1 – 10 ปี	11 – 20 ปี	20 ปี ขึ้นไป
		3.85	4.05	4.32
อายุราชการ 1 – 10 ปี	3.85		-0.20	-0.47*
อายุราชการ 11 – 20 ปี	4.05			-0.26

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในภาพรวมแตกต่างกันและในรายด้านก็ พบว่า มีแรงจูงใจแตกต่างกัน ดังนี้

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปีกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ อายุราชการ 20 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ อายุราชการ 20 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปี

ตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือน จำแนกตามอายุ
ราชการเป็นรายคู่

ด้านเงินเดือน		อายุราชการ 1 – 10 ปี	อายุราชการ 11 – 20 ปี	อายุราชการ 20 ปี ขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.46	3.73	3.27
อายุราชการ 1 – 10 ปี	3.46		-0.27	0.19*
อายุราชการ 11 – 20 ปี	3.73			0.46

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในภาพรวมแตกต่างกันและในรายด้านก็พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกัน ดังนี้

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปีกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ อายุราชการ 20 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในด้านเงินเดือน แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ อายุราชการ 1 – 10 ปี มีแรงจูงใจในด้านเงินเดือน สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 20 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่

ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว		อายุราชการ 1 – 10 ปี	อายุราชการ 11 – 20 ปี	อายุราชการ 20 ปี ขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.61	3.95	3.65
อายุราชการ 1 – 10 ปี	3.61		-0.34*	-0.05
อายุราชการ 11 – 20 ปี	3.95			0.30*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในภาพรวมแตกต่างกันและใน
รายด้านก็พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกัน ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปีกับข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวนที่มีอายุราชการ อายุราชการ 11 - 20 ปี มีแรงจูงใจในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว แตกต่างกัน
โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ อายุราชการ
11 - 20 ปี มีแรงจูงใจในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ
ราชการ 1 – 10 ปี

2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 11 - 20 ปี กับข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวนที่มีอายุราชการ อายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว แตกต่าง
กัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ อายุ
ราชการ 11 - 20 ปี มีแรงจูงใจในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มี
อายุราชการ 20 ปีขึ้นไป



3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1	ด้านนโยบายและการบริหาร - นโยบายและการบริหารงานควรให้มีความรวดเร็วกว่านี้ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเป็นไปมีประสิทธิภาพ	10
2	ด้านสภาพการทำงาน - ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าทำงานมากกว่านี้	5
3	ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล - ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนหรือจัดสวัสดิการเพิ่มให้กับข้าราชการตำรวจ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	34

จากตารางที่ 34 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ควรให้มีความรวดเร็วกว่านี้ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเป็นไปมีประสิทธิภาพ ด้านสภาพการทำงานควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ในการทำงานให้มากกว่านี้ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนหรือจัดสวัสดิการเพิ่มให้กับข้าราชการตำรวจ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน