บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 311 นาย จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t – test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F (F – test)
SS	แทน	ผลรวมของค่าส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
Sig	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน จำนวน 10 ด้าน
2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ จำนวน 40ข้อ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และสายงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ และร้อยละ ผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	249	80.06
1.2 หญิง	62	19.94
รวม	**311**	**100.00**

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
2. สถานภาพการสมรส		
2.1 โสด	71	22.83
2.2 สมรส	240	77.17
รวม	**311**	**100.00**
3. อายุ		
3.1 ไม่เกิน 35 ปี	80	25.72
3.2 อายุ 36 - 45 ปี	160	51.45
3.3 อายุ 46 ปีขึ้นไป	71	22.83
รวม	**311**	**100.00**
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	105	33.76
4.2 ปริญญาตรี	185	59.49
4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	21	6.75
รวม	**311**	**100.00**
5. รายได้ต่อเดือน		
5.1 ไม่เกิน 10,000 บาท	4	1.29
5.2 10,001 - 20,000 บาท	102	32.80
5.3 สูงกว่า 20,000 บาท	205	65.92
รวม	**311**	**100.00**
6. สายงาน		
6.1 อำนวยการธุรการ	13	4.18
6.2 ป้องกันปราบปราม	236	75.88
6.3 จราจร	19	6.11
6.4 สอบสวน	10	3.22
6.5 สืบสวน	33	10.61
รวม	**311**	**100.00**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชาย จำนวน 249 นาย คิดเป็นร้อยละ 80.06 เป็นหญิง จำนวน 62 นาย คิดเป็นร้อยละ 19.94 สถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 240 นาย คิดเป็นร้อยละ 77.17 มีอายุ 36 - 45 ปี จำนวน 160 นาย คิดเป็นร้อยละ 51.45 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 186 นาย คิดเป็นร้อยละ 59.81 มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท จำนวน 205 นาย คิดเป็นร้อยละ 65.92 และสายงานป้องกันปราบปรามจำนวน 236 นาย คิดเป็นร้อยละ 75.88

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

2.1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

(n = 311)

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.49	0.37	สูง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.45	0.38	สูง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.42	0.39	สูง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.43	0.34	สูง
5. ด้านความก้าวหน้า	3.41	0.35	สูง
6. ด้านค่าตอบแทน	3.47	0.39	สูง
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.46	0.36	สูง
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.44	0.38	สูง
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.41	0.36	สูง
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.39	0.36	ปานกลาง
รวม	**3.44**	**0.28**	**สูง**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 3.49) ด้านค่าตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.47) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.46) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.45) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.44) ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.43) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.42) ด้านความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 3.41) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\overline{X}$ = 3.41) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.39)

2.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ จำนวน 10 ด้าน ดังตารางที่ 7-16

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน

(n = 311)

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. การทำงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.50	0.53	สูง
2. ไม่อยากทำงานมากเพราะยิ่งทำงานก็ยิ่งผิดพลาดมาก	3.50	0.52	สูง
3. ผลสำเร็จของงานมีส่วนช่วยให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.50	0.54	สูง
4. ภาคภูมิใจในอาชีพและเกียรติยศของตำรวจ	3.46	0.57	สูง
รวม	**3.49**	**0.37**	**สูง**

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.49) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ไม่อยากทำงานมากเพราะยิ่งทำงานก็ยิ่งผิดพลาดมาก ($\overline{X}$ = 3.50) การทำงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 3.50) ผลสำเร็จของงานมี

ส่วนช่วยให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ($\overline{X}$ = 3.50) และความภาคภูมิใจในอาชีพและเกียรติยศของตำรวจ ($\overline{X}$ = 3.46) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 311)

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ	3.45	0.54	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้คำชมเชยในการปฏิบัติงาน	3.46	0.55	สูง
3. การได้รับการขอคำปรึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงาน	3.44	0.56	สูง
รวม	**3.45**	**0.38**	**สูง**

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.45) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้คำชมเชยในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.46) ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.45) และการได้รับการขอคำปรึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.44) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 311)

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติสร้างแรงจูงใจให้อยากทำงานมีความท้าทายความสามารถ	3.48	0.57	สูง
2. งานที่ปฏิบัติมีวิธีปฏิบัติ ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่ายไม่เพิ่มพูนประสบการณ์	3.42	0.57	สูง
3. งานในหน้าที่มีโอกาสผิดพลาดง่าย หรือมีความเสี่ยงสูงกว่าหน้าที่อื่น	3.44	0.53	สูง
4. ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป	3.34	0.52	ปานกลาง
รวม	**3.42**	**0.39**	**สูง**

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.42) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานที่ปฏิบัติสร้างแรงจูงใจให้อยากทำงานมีความท้าทายความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.48) งานในหน้าที่มีโอกาสผิดพลาดง่าย หรือมีความเสี่ยงสูงกว่าหน้าที่อื่น ($\overline{X}$ = 3.44)งานที่ปฏิบัติมีวิธีปฏิบัติ ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่ายไม่เพิ่มพูนประสบการณ์ ($\overline{X}$ = 3.42) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป ($\overline{X}$ = 3.34) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 311)

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานที่ใช้ความรู้ความสามารถสูงหรืองานพิเศษให้ปฏิบัติ	3.41	0.55	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดมิเช่นนั้นอาจเกิดความเสียหาย	3.44	0.53	สูง
3. มีความเป็นอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน	3.45	0.54	สูง
4. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้	3.43	0.57	สูง
รวม	**3.43**	**0.34**	**สูง**

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.43) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความเป็นอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.45) ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดมิเช่นนั้นอาจเกิดความเสียหาย ($\overline{X}$ = 3.44) ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ ($\overline{X}$ = 3.43) และผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานที่ใช้ความรู้ความสามารถสูงหรืองานพิเศษให้ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.41) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 311)

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน	3.40	0.53	ปานกลาง
2. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค	3.29	0.66	ปานกลาง
3. การปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า	3.44	0.56	สูง
4. การพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชายังเป็นระบบอุปถัมภ์	3.51	0.55	สูง
รวม	**3.41**	**0.35**	**สูง**

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.41) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชายังเป็นระบบอุปถัมภ์ ($\overline{X}$ = 3.51) การปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 3.44) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.40) และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ($\overline{X}$ = 3.29)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านค่าตอบแทน จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 311)

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. พอใจในเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้	3.52	0.54	สูง
2. รายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพหรือรายจ่าย	3.43	0.57	สูง
3. ได้รับบริการจากหน่วยงานโดยการเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว	3.45	0.58	สูง
4. รายได้ของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.46	0.55	สูง
5. พอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้ เช่น บ้านพัก ยานพาหนะ อาวุธปืน เครื่องมือสื่อสาร หรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.48	0.56	สูง
รวม	**3.47**	**0.39**	**สูง**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.47) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ พอใจในเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้ ($\overline{X}$ = 3.52) พอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้ เช่น บ้านพัก ยานพาหนะ อาวุธปืน เครื่องมือสื่อสาร หรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.48) รายได้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.46) ได้รับบริการจากหน่วยงานโดยการเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว ($\overline{X}$ = 3.45) และรายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพหรือรายจ่าย ($\overline{X}$ = 3.43) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 311)

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจไมตรีช่วยเหลือกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.45	0.55	สูง
2. ได้รับการยกย่องชมเชยและให้กำลังใจเสมอจากเพื่อนร่วมงาน	3.48	0.56	สูง
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.45	0.54	สูง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคน	3.46	0.55	สูง
รวม	**3.46**	**0.36**	**สูง**

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.46) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ได้รับการยกย่องชมเชยและให้กำลังใจเสมอจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.48) ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคน ($\overline{X}$ = 3.46) เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจไมตรีช่วยเหลือกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\overline{X}$ = 3.45) และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.45) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกเป็นรายข้อ

(n = 311)

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชากระจายอำนาจการบริหารงานอย่างเหมาะสม	3.44	0.56	สูง
2. พอใจในความเป็นผู้นำและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	3.48	0.57	สูง
3. พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เป็นอยู่	3.42	0.57	สูง
4. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสชี้แจงเหตุผลหรือความจำเป็นในการที่ไม่สามารถปฏิบัติตาม กฎระเบียบได้	3.44	0.53	สูง
รวม	**3.44**	**0.38**	**สูง**

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.44) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ พอใจในความเป็นผู้นำและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.48) ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสชี้แจงเหตุผลหรือความจำเป็นในการที่ไม่สามารถปฏิบัติตาม กฎระเบียบได้ ($\overline{X}$ = 3.44) ผู้บังคับบัญชากระจายอำนาจการบริหารงานอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.44) และพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เป็นอยู่ ($\overline{X}$ = 3.42) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกเป็นรายข้อ

(n = 311)

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายและโครงสร้างของหน่วยงานชัดเจน เหมาะสม เข้าใจง่าย และปฏิบัติตามนโยบายได้	3.34	0.52	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจไม่ถูกต้องในการทำงาน สั่งการโดยไม่ฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.41	0.55	สูง
3. ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ สอดคล้องกับนโยบาย	3.44	0.53	สูง
4. มีโอกาสและส่วนร่วมในการเสนอความคิดเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วย	3.45	0.54	สูง
รวม	**3.41**	**0.36**	**สูง**

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือมีโอกาสและส่วนร่วมในการเสนอความคิดเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วย ($\overline{X}$ = 3.45) ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ สอดคล้องกับนโยบาย ($\overline{X}$ = 3.44) ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจไม่ถูกต้องในการทำงาน สั่งการโดยไม่ฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.41) และนโยบายและโครงสร้างของหน่วยงานชัดเจน เหมาะสม เข้าใจง่าย และปฏิบัติตามนโยบายได้ ($\overline{X}$ = 3.34) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 311)

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. พอใจต่อสถานที่และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.43	0.57	สูง
2. วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานและประกอบการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอ เหมาะสม	3.40	0.53	ปานกลาง
3. มีกฎ ระเบียบ มากเกินไป ทำให้เครียด ทำงานด้วยความลำบากใจ	3.29	0.66	ปานกลาง
4. ชุมชนมีส่วนร่วมหรือให้ความร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.44	0.56	สูง
รวม	**3.39**	**0.36**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.39) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ชุมชนมีส่วนร่วมหรือให้ความร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 3.44) พอใจต่อสถานที่และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ($\bar{X}$ = 3.43) วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานและประกอบการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอ เหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.40) และมีกฎ ระเบียบ มากเกินไป ทำให้เครียด ทำงานด้วยความลำบากใจ ($\bar{X}$ = 3.29) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และสายงาน

3.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ

(n = 311)

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	เพศ				t	sig
	ชาย (n=249)		หญิง (n=62)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.51	0.36	3.40	0.40	2.119	0.03*
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.47	0.37	3.36	0.44	2.049	0.04*
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.46	0.37	3.26	0.41	3.665	0.00*
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.46	.034	3.32	0.33	2.967	0.00*
5. ด้านความก้าวหน้า	3.44	0.32	3.30	0.43	2.927	0.00*
6. ด้านค่าตอบแทน	3.49	.037	3.35	0.43	2.685	0.01*
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.48	0.34	3.35	0.41	2.578	0.01*
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.48	0.37	0.32	0.39	3.627	0.00*
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.44	0.36	3.28	0.35	3.150	0.00*
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.42	0.34	3.28	0.43	2.816	0.01*
รวม	**3.47**	**0.27**	**3.32**	**0.32**	**3.728**	**0.00***

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ

(n = 311)

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	สถานภาพการสมรส				t	sig
	โสด (n = 71)		สมรส (n = 240)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.49	0.36	3.49	0.37	0.047	0.96
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.42	0.36	0.46	0.39	0.663	0.51
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.339	0.38	3.43	0.39	0.626	0.53
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.46	0.31	3.43	0.35	0.681	0.50
5. ด้านความก้าวหน้า	3.45	0.36	3.40	0.34	1.158	0.25
6. ด้านค่าตอบแทน	3.49	0.42	3.46	0.38	0.676	0.50
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.43	0.35	3.47	0.36	0.692	0.49
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.43	0.37	3.45	0.38	0.464	0.64
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.40	0.32	3.41	0.37	0.133	0.89
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.45	0.37	0.38	.036	1.558	0.12
รวม	**3.44**	**0.29**	**3.44**	**0.28**	**0.177**	**0.86**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 19-20

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคามจำแนกตามอายุ

(n = 311)

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	อายุตัว								
	ไม่เกิน 35 ปี (n=80)		ระดับแรงจูงใจ	36 – 45 ปี (n=160)		ระดับแรงจูงใจ	46 ปีขึ้นไป (n=71)		ระดับแรงจูงใจ
	$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	$\overline{X}$	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.52	0.33	สูง	3.50	0.34	สูง	3.44	0.46	สูง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.51	0.34	สูง	3.45	0.36	สูง	3.37	0.47	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.47	0.38	สูง	3.46	0.33	สูง	3.28	0.47	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.47	0.29	สูง	3.46	0.32	สูง	3.33	0.44	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้า	3.44	0.32	สูง	3.44	0.33	สูง	3.31	0.38	ปานกลาง
6. ด้านค่าตอบแทน	3.47	0.36	สูง	3.51	0.35	สูง	3.37	0.47	ปานกลาง
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.50	0.33	สูง	3.47	0.34	สูง	3.39	0.43	ปานกลาง
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.50	0.37	สูง	3.48	0.34	สูง	3.30	0.44	ปานกลาง
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.43	0.33	สูง	3.44	0.32	สูง	3.33	0.46	ปานกลาง
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.45	0.36	สูง	3.43	0.32	สูง	3.25	0.42	ปานกลาง
รวม	**3.48**	**0.25**	**สูง**	**3.46**	**0.25**	**สูง**	**3.34**	**0.36**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ดังนี้

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อายุไม่เกิน 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.48) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 3.52) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.51) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.50) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.50) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\overline{X}$ = 3.43)

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อายุ 36 – 45 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.46) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือด้านค่าตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.51) ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 3.50) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.48) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.43)

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อายุ 46 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.34) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 3.44) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.39) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.37) ด้านค่าตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.37) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.25)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่20 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ

(n = 311)

การปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	1.05	0.35
	ภายในกลุ่ม	41.51	308	0.13		
	รวม	41.79	310			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.81	2	0.41	2.80	0.06
	ภายในกลุ่ม	44.80	308	0.15		
	รวม	45.61	310			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.75	2	0.88	6.05	0.00*
	ภายในกลุ่ม	44.61	308	0.14		
	รวม	46.37	310			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.97	2	0.49	4.17	0.02*
	ภายในกลุ่ม	35.83	308	0.12		
	รวม	36.80	310			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.03	2	0.52	4.39	0.01*
	ภายในกลุ่ม	36.27	308	0.12		
	รวม	37.30	310			
6. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.00	2	0.50	3.37	0.04*
	ภายในกลุ่ม	45.66	308	0.15		
	รวม	46.66	310			
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.50	2	0.25	1.94	0.15
	ภายในกลุ่ม	39.42	308	0.13		
	รวม	39.91	310			
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.97	2	0.99	7.03	0.00*
	ภายในกลุ่ม	43.14	308	0.14		
	รวม	45.11	310			

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.58	2	0.29	2.24	0.11
	ภายในกลุ่ม	40.02	308	0.13		
	รวม	40.60	310			
10. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.79	2	0.90	7.18	0.00*
	ภายในกลุ่ม	38.47	308	0.12		
	รวม	40.27	310			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.95**	**2**	**0.48**	**6.09**	**0.00***
	ภายในกลุ่ม	**24.11**	**308**	**0.08**		
	รวม	**25.07**	**310**			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอยู่ 6 ด้าน จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD. ดังตารางที่ 21-26

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(n =311)

อายุ	$\overline{X}$	อายุ		
		ไม่เกิน 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		3.47	3.46	3.28
1. ไม่เกิน 35 ปี	3.47	-	.881	.003*
2. 36 – 45 ปี	3.46			.001*
3. 46 ปีขึ้นไป	3.28			-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน ดังนี้

ข้าราชการตำรวจอายุไม่เกิน 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจอายุ 46 ปีขึ้นไป

ข้าราชการตำรวจอายุ 36 – 45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจอายุ 46 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบ

(n =311)

อายุ	$\overline{X}$	อายุ		
		ไม่เกิน 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		3.47	3.46	3.33
1. ไม่เกิน 35 ปี	3.47	-	.789	.012*
2. 36 – 45 ปี	3.46			.009*
3. 46 ปีขึ้นไป	3.33			-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน ดังนี้

ข้าราชการตำรวจอายุไม่เกิน 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจอายุ 46 ปีขึ้นไป

ข้าราชการตำรวจอายุ 36 – 45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจอายุ 46 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ด้านความก้าวหน้า

(n =311)

อายุ		อายุ		
		ไม่เกิน 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	$\overline{X}$	3.44	3.44	3.31
1. ไม่เกิน 35 ปี	3.44	-	1.000	.015*
2. 36 – 45 ปี	3.44			.005*
3. 46 ปีขึ้นไป	3.31			-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกัน ดังนี้

ข้าราชการตำรวจอายุไม่เกิน 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจอายุ 46 ปีขึ้นไป

ข้าราชการตำรวจอายุ 36 – 45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจอายุ 46 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ด้านค่าตอบแทน

(n =311)

อายุ		อายุ		
		ไม่เกิน 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	$\overline{X}$	3.47	3.51	3.47
1. ไม่เกิน 35 ปี	3.47	-	0.435	.108
2. 36 – 45 ปี	3.51			.010*
3. 46 ปีขึ้นไป	3.47			-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจอายุ 36 – 45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจอายุ 46 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

(n =311)

อายุ	$\overline{X}$	อายุ		
		ไม่เกิน 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		3.50	3.48	3.30
1. ไม่เกิน 35 ปี	3.50	-	0.648	.001*
2. 36 – 45 ปี	3.48			.001*
3. 46 ปีขึ้นไป	3.30			-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกัน ดังนี้

ข้าราชการตำรวจอายุไม่เกิน 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจอายุ 46 ปีขึ้นไป

ข้าราชการตำรวจอายุ 36 – 45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจอายุ 46 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ด้านสภาพการทำงาน

(n =311)

อายุ	$\overline{X}$	อายุ		
		ไม่เกิน 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		3.45	3.43	3.25
1. ไม่เกิน 35 ปี	3.45	-	0.675	.001*
2. 36 – 45 ปี	3.43			.001*
3. 46 ปีขึ้นไป	3.25			-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน ดังนี้

ข้าราชการตำรวจอายุไม่เกิน 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจอายุ 46 ปีขึ้นไป

ข้าราชการตำรวจอายุ 36 – 45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจอายุ 46 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 27-22

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคามจำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 311)

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	ระดับการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 105)		ระดับแรงจูงใจ	ปริญญาตรี (n = 185)		ระดับแรงจูงใจ	สูงกว่าปริญญาตรี (n =21)		ระดับแรงจูงใจ
	$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	$\overline{X}$	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.52	0.32	สูง	3.47	0.39	สูง	3.50	0.43	สูง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.51	0.33	สูง	3.41	0.41	สูง	3.49	0.31	สูง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.48	0.35	สูง	3.39	0.40	ปานกลาง	3.36	0.44	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.47	0.28	สูง	3.42	0.36	สูง	3.40	0.44	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้า	3.45	0.31	สูง	3.39	0.37	ปานกลาง	3.38	0.31	ปานกลาง
6. ด้านค่าตอบแทน	3.50	0.34	สูง	3.44	0.42	สูง	3.50	0.37	สูง
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.49	0.31	สูง	3.44	.039	สูง	3.46	0.31	สูง
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.52	0.35	สูง	3.41	0.39	สูง	3.42	0.40	สูง
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.44	0.33	สูง	3.40	3.37	ปานกลาง	3.39	0.49	ปานกลาง
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.44	0.33	สูง	3.37	0.37	ปานกลาง	3.33	0.38	ปานกลาง
รวม	**3.48**	**0.23**	สูง	**3.41**	**0.31**	สูง	**3.42**	**0.30**	สูง

จากตารางที่ 27 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

ข้าราชการตำรวจที่ศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.48) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 3.52) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.52) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.51) และด้านค่าตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.50) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\overline{X}$ = 3.44) ด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.44)

ข้าราชการตำรวจที่ศึกษาระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.41) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 3.47) ด้านค่าตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.44) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.44) ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.37)

ข้าราชการตำรวจที่ศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.42) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 3.50) ด้านค่าตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.50) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.49) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.46) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.33)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 28 วิเคราะห์ความแปรปรวน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 311)

การปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.18	2	0.09	0.68	0.51
	ภายในกลุ่ม	41.60	308	0.14		
	รวม	41.79	310			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.74	2	0.37	2.54	0.08
	ภายในกลุ่ม	44.87	308	0.15		
	รวม	45.61	310			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.58	2	0.29	1.94	0.15
	ภายในกลุ่ม	45.79	308	0.15		
	รวม	46.37	310			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.10	0.86	0.42
	ภายในกลุ่ม	36.60	308	0.12		
	รวม	36.80	310			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	1.07	0.35
	ภายในกลุ่ม	37.04	308	0.12		
	รวม	37.30	310			
6. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.23	2	0.11	0.76	0.47
	ภายในกลุ่ม	46.43	308	0.15		
	รวม	46.66	310			
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.10	0.75	0.47
	ภายในกลุ่ม	39.72	308	0.13		
	รวม	39.91	310			
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.88	2	0.44	3.07	0.05*
	ภายในกลุ่ม	44.22	308	0.14		
	รวม	45.11	310			

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	0.40	0.67
	ภายในกลุ่ม	40.50	308	0.13		
	รวม	40.60	310			
10. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.40	2	0.20	1.53	0.22
	ภายในกลุ่ม	39.87	308	0.13		
	รวม	40.27	310			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.31**	**2**	**0.16**	**1.95**	**0.14**
	ภายในกลุ่ม	**24.75**	**308**	**0.08**		
	รวม	**25.07**	**310**			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชามีความแตกต่างกัน จึงทำการตรวจสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD. ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการปกครองบังคับบัญชา

(n =311)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.52	3.41	3.42
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.52	-	.015*	.259
2. ปริญญาตรี	3.41			.897
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.42			-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

3.5 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามรายได้ ดังตารางที่ 30-31

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามรายได้

(n = 311)

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	รายได้								
	ไม่เกิน 10,000 บาท (n = 105)		ระดับแรงจูงใจ	10,001 – 20,000 บาท (n = 185)		ระดับแรงจูงใจ	มากกว่า 20,000 บาท (n =21)		ระดับแรงจูงใจ
	$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	$\overline{X}$	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.56	0.52	สูง	3.51	0.35	สูง	3.48	0.37	สูง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.50	0.64	สูง	3.49	0.37	สูง	3.43	0.39	สูง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.75	0.35	สูง	3.45	0.38	สูง	3.40	0.39	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.81	0.24	สูง	3.45	0.29	สูง	3.42	0.37	สูง
5. ด้านความก้าวหน้า	3.63	0.43	สูง	3.43	0.36	สูง	3.40	0.34	ปานกลาง
6. ด้านค่าตอบแทน	3.60	0.54	สูง	3.48	0.37	สูง	3.46	0.40	สูง
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.69	0.47	สูง	3.49	0.35	สูง	3.44	0.36	สูง
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.69	0.47	สูง	3.49	0.38	สูง	3.42	0.38	สูง
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.69	0.38	สูง	3.41	0.34	สูง	3.40	0.37	ปานกลาง
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.81	0.24	สูง	3.42	0.36	สูง	3.37	0.36	ปานกลาง
รวม	**3.67**	**0.41**	**สูง**	**3.46**	**0.27**	**สูง**	**3.42**	**0.29**	**สูง**

จากตารางที่ 30 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามรายได้ ดังนี้

ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.67) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.81) ด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.81) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.75) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\overline{X}$ = 3.69) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.69) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.69) ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.46) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 3.51) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.49) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.49) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.49) และด้านค่าตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.48) ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.42) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 3.48) ด้านค่าตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.46) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.44) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 31 วิเคราะห์ความแปรปรวน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามรายได้

(n = 311)

การปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.05	0.350	0.71
	ภายในกลุ่ม	41.69	308	0.14		
	รวม	41.79	310			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	0.804	0.45
	ภายในกลุ่ม	45.37	308	0.15		
	รวม	45.61	310			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.66	2	0.33	2.239	0.11
	ภายในกลุ่ม	45.70	308	0.15		
	รวม	46.37	310			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.64	2	0.32	2.747	0.07
	ภายในกลุ่ม	36.16	308	0.12		
	รวม	36.80	310			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.14	1.134	0.32
	ภายในกลุ่ม	37.03	308	0.12		
	รวม	37.30	310			
6. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.323	0.72
	ภายในกลุ่ม	46.56	308	0.15		
	รวม	46.66	310			
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2	0.17	1.333	0.27
	ภายในกลุ่ม	39.57	308	0.13		
	รวม	39.91	310			
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.64	2	0.32	2.220	0.11
	ภายในกลุ่ม	44.46	308	0.14		
	รวม	45.11	310			

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.31	2	0.16	1.198	0.30
	ภายในกลุ่ม	40.29	308	0.13		
	รวม	40.60	310			
10. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.90	2	0.45	3.521	0.03*
	ภายในกลุ่ม	39.37	308	0.13		
	รวม	40.27	310			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2	0.17	2.105	0.12
	ภายในกลุ่ม	24.73	308	0.08		
	รวม	25.07	310			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามรายได้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานมีความแตกต่างกันที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD. ดังตารางที่ 32

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามรายได้ ด้านสภาพการทำงาน

(n =311)

รายได้	$\overline{X}$	รายได้		
		ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
		3.81	3.42	3.37
1. ไม่เกิน 10,000 บาท	3.81	-	.033*	.015*
2. 10,001-20,000 บาท	3.42			.230
3. มากกว่า 20,000 บาท	3.37			-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามรายได้ ดังนี้

ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท

3.6 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามรายได้ ดังตารางที่ 33-34

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสายงาน

(n = 311)

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	สายงาน								
	อำนวยการและธุรการ (n = 13)		ระดับแรงจูงใจ	ป้องกันปราบปราม (n = 236)		ระดับแรงจูงใจ	จราจร (n =19)		ระดับแรงจูงใจ
	$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	$\overline{X}$	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.38	0.40	ปานกลาง	3.49	0.37	สูง	3.64	0.35	สูง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.51	0.35	สูง	3.44	0.39	สูง	3.54	0.34	สูง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.19	0.37	ปานกลาง	3.45	0.39	สูง	3.43	0.34	สูง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.21	0.22	ปานกลาง	3.44	0.35	สูง	3.49	0.34	สูง
5. ด้านความก้าวหน้า	3.19	0.27	ปานกลาง	3.42	0.34	สูง	3.55	0.31	สูง
6. ด้านค่าตอบแทน	3.25	0.25	ปานกลาง	3.46	0.39	สูง	3.59	0.39	สูง
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.37	0.40	ปานกลาง	3.46	0.36	สูง	3.54	0.34	สูง
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.35	0.35	ปานกลาง	3.46	0.40	สูง	3.49	0.31	สูง
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.12	0.22	ปานกลาง	3.43	0.37	สูง	3.45	0.33	สูง
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.17	0.36	ปานกลาง	3.40	0.36	ปานกลาง	3.50	0.33	สูง
รวม	**3.27**	**0.19**	**ปานกลาง**	**3.44**	**0.29**	**สูง**	**3.52**	**0.22**	**สูง**

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	ระดับการศึกษา					
	สอบสวน (n =10)		ระดับแรงจูงใจ	สืบสวน (n =33)		ระดับแรงจูงใจ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.40	0.43	ปานกลาง	3.51	0.34	สูง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.40	0.49	ปานกลาง	3.42	0.38	สูง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.20	0.42	ปานกลาง	3.38	0.31	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.30	0.44	ปานกลาง	3.47	0.29	สูง
5. ด้านความก้าวหน้า	3.13	0.27	ปานกลาง	3.45	0.39	สูง
6. ด้านค่าตอบแทน	3.32	0.54	ปานกลาง	3.54	0.37	สูง
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.30	0.47	ปานกลาง	3.49	0.29	สูง
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.30	0.44	ปานกลาง	3.37	0.29	ปานกลาง
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.18	0.39	ปานกลาง	3.44	0.33	สูง
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.15	0.32	ปานกลาง	3.46	0.37	สูง
รวม	**3.27**	**0.32**	**ปานกลาง**	**3.45**	**0.23**	**สูง**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่33 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคามจำแนกตามสายงานดังนี้

ข้าราชการตำรวจสายอำนวยการและธุรการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.27) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.51) ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 3.38) และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.37) ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจสายป้องกันปราบปราม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.44) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 3.49) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.46) ด้านค่าตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.46) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.46) และ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.45) ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจสายจราจร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.52) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก ไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 3.64) ด้านค่าตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.59) และ ด้านความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 3.55) ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจสายสอบสวน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.27) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 3.40) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.40) ด้านค่าตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.32) ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.30) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.30) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.30) ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจสายสืบสวน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.45) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 8 ด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านค่าตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.54) ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 3.51) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.49) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 34 วิเคราะห์ความแปรปรวน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสายงาน

(n = 311)

การปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.69	4	0.17	1.291	0.27
	ภายในกลุ่ม	41.09	306	0.13		
	รวม	41.79	310			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.28	4	0.07	0.465	0.76
	ภายในกลุ่ม	45.34	306	0.15		
	รวม	45.61	310			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.38	4	0.34	2.342	0.06
	ภายในกลุ่ม	44.99	306	0.15		
	รวม	46.37	310			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.93	4	0.23	1.988	0.10
	ภายในกลุ่ม	35.87	306	0.12		
	รวม	36.80	310			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.88	4	0.47	4.071	0.00*
	ภายในกลุ่ม	35.42	306	0.12		
	รวม	37.30	310			
6. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.31	4	0.33	2.210	0.07
	ภายในกลุ่ม	45.35	306	0.15		
	รวม	46.66	310			
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.53	4	0.13	1.023	0.40
	ภายในกลุ่ม	39.39	306	0.13		
	รวม	39.91	310			
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.63	4	0.16	1.077	0.37
	ภายในกลุ่ม	44.48	306	0.15		
	รวม	45.11	310			

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.82	4	0.46	3.592	0.01*
	ภายในกลุ่ม	38.78	306	0.13		
	รวม	40.60	310			
10. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.60	4	0.40	3.159	0.01*
	ภายในกลุ่ม	38.67	306	0.13		
	รวม	40.27	310			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.80**	**4**	**0.20**	**2.512**	**0.04***
	ภายในกลุ่ม	**24.27**	**306**	**0.08**		
	รวม	**25.07**	**310**			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสายงาน โดยรวมแตกต่างกันที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน มีความแตกต่างกันที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD. ดังตารางที่ 35-37

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสายงาน ด้านความก้าวหน้า

(n =311)

สายงาน		สายงาน				
		อำนวยการและธุรการ	ป้องกันปราบปราม	จราจร	สอบสวน	สืบสวน
	$\overline{X}$	3.19	3.42	3.55	3.13	3.45
1. อำนวยการและธุรการ	3.19	-	.33	.05*	.92	.31
2. ป้องกันปราบปราม	3.42		-	0.7	.47	.75
3. จราจร	3.55			-	.09	.19
4. สอบสวน	3.13				-	.42
5. สืบสวน	3.45					-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสายงาน ด้านความก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอำนวยการและธุรการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจสายจราจร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสายงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

(n =311)

สายงาน	$\overline{X}$	สายงาน				
		อำนวยการและธุรการ	ป้องกันปราบปราม	จราจร	สอบสวน	สืบสวน
		3.12	3.43	3.45	3.18	3.44
1. อำนวยการและธุรการ	3.12	-	.00*	.01*	.69	.01*
2. ป้องกันปราบปราม	3.43		-	.83	.03*	.88
3. จราจร	3.45			-	.05*	.94
4. สอบสวน	3.18				-	.04*
5. สืบสวน	3.44					-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 36 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสายงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ดังนี้

ข้าราชการตำรวจสายอำนวยการและธุรการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจสายป้องกันปราบปราม สายจราจรและสายสืบสวน

ข้าราชการตำรวจสายป้องกันปราบปราม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจสายสอบสวน

ข้าราชการตำรวจสายจราจร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจสายสอบสวน

ข้าราชการตำรวจสายสอบสวน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจสายสืบสวน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสายงาน ด้านสภาพการทำงาน

(n =311)

สายงาน	$\overline{X}$	สายงาน				
		อำนวยการและธุรการ	ป้องกันปราบปราม	จราจร	สอบสวน	สืบสวน
		3.17	3.40	3.50	3.15	3.46
1. อำนวยการและธุรการ	3.17	-	.03*	.01*	.88	.01*
2. ป้องกันปราบปราม	3.40		-	.22	.03*	.32
3. จราจร	3.50			-	0.1*	.71
4. สอบสวน	3.15				-	.02*
5. สืบสวน	3.46					-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 37 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสายงาน ด้านสภาพการทำงาน ดังนี้

ข้าราชการตำรวจสายอำนวยการและธุรการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจสายป้องกันปราบปราม สายจราจรและสายสืบสวน

ข้าราชการตำรวจสายป้องกันปราบปราม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจสายสอบสวน

ข้าราชการตำรวจสายจราจร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากว่าข้าราชการตำรวจสายสอบสวน

ข้าราชการตำรวจสายสอบสวน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจสายสืบสวน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถาม พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.97 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด (จำนวน 311 นาย) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้ว นำเสนอเชิงพรรณนาความ ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)
1. ด้านค่าตอบแทน	
1.1 หน่วยงานควรจัดหาบ้านพักหรือแฟลตให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างเพียงพอ	28
1.2 หน่วยงานควรทำการเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ให้รวดเร็ว	24
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	
2.1 ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	30
2.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเสมอภาคแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายอย่างเท่าเทียมกัน	27
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
3.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสชี้แจงเหตุผลหรือความจำเป็นในการที่ไม่สามารถปฏิบัติตาม กฎระเบียบได้	20
3.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความยุติธรรมต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายอย่างเป็นธรรม	16
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	
4.1 ผู้บังคับบัญชาควรชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ และสอดคล้องกับนโยบาย	27
4.2 ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิด เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงาน	23

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)
5. ด้านสภาพการทำงาน	
5.1 หน่วยงานควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอ เหมาะสม และทันสมัย	24
5.2 ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือให้ความร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	14
6. ด้านความสำเร็จของงาน	
6.1 ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสม และไม่มากเกินไป	10
7. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	
7.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจ และมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามหน้าที่และความสามารถ	21
8. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	
8.1 ผู้บังคับบัญชาควรกระจายปริมาณงานในความรับผิดชอบให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายอย่างเป็นธรรม ไม่ใช่มอบหมายให้นายใดนายหนึ่งรับผิดชอบมากเกินไป	31
8.2 ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมอบหมายงานที่มีความเสี่ยงสูงให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจบางนายไปปฏิบัติ แต่ควรมอบหมายให้ทำงานเป็นทีม	13
9. ด้านความรับผิดชอบ	
9.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน	27
10. ด้านความก้าวหน้า	
10.1 ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค	31
10.2 ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายมีเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และสายงานที่ปฏิบัติ	28

จากตารางที่ 38 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน พบว่า หน่วยงานควรจัดหาบ้านพักหรือแฟลตให้กับเจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ และหน่วยงานควรทำการเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ให้รวดเร็ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน และผู้บังคับบัญชาควรให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสชี้แจงเหตุผลหรือความจำเป็นในการที่ไม่สามารถปฏิบัติตาม กฎระเบียบได้ และผู้บังคับบัญชาควรให้ความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงานทุกนายอย่างเป็นธรรม

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ และสอดคล้องกับนโยบาย และผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิด เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงาน

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า หน่วยงานควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอ เหมาะสม และทันสมัย และควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือให้ความร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสม และไม่มากเกินไป

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจ และมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามหน้าที่และความสามารถ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรกระจายปริมาณงานในความรับผิดชอบให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายอย่างเป็นธรรม ไม่ใช่ให้นายใดนายหนึ่งทำงานมากเกินไป และผู้บังคับบัญชาไม่ควรมอบหมายงานที่มีความเสี่ยงสูงให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจบางนายไปปฏิบัติ แต่ควรมอบหมายให้ทำงานเป็นทีม

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้า พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค และผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายมีเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และสายงานที่ปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY