

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร พัทธภูมิพิสัย อำเภอพัทภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
t	แทน	สถิติทดสอบนัยสำคัญ ของตัวแปรอิสระ 2 ตัว
F	แทน	สถิติทดสอบนัยสำคัญความแปรปรวนของตัวแปรอิสระ 3 ตัวขึ้นไป
sig	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร พัคคณภูมิพิสัย อำเภอพัคคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร พัคคณภูมิพิสัย อำเภอพัคคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นของข้าราชการตำรวจ

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคคณภูมิพิสัย อำเภอพัคคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร พัคคณภูมิพิสัย อำเภอพัคคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน
2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร พัคคณภูมิพิสัย อำเภอพัคคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้านจำนวน 14 ด้าน และจำแนกเป็นรายข้อ

**ตอนที่ 3** ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคคณภูมิพิสัย อำเภอพัคคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นของข้าราชการตำรวจ

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคคณภูมิพิสัย อำเภอพัคคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>1. เงินเดือน</b>		
1.1 ไม่เกิน 10,000 บาท	19	19.80
1.2 10,001 – 15,000 บาท	29	30.20
1.3 เกิน 15,000 บาท	48	50.00
<b>รวม</b>	96	100.00
<b>2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
2.1 ไม่เกิน 5 ปี	18	18.75
2.2 6-10 ปี	27	28.13
2.3 เกิน 10 ปี ขึ้นไป	51	53.12
<b>รวม</b>	96	100.00
<b>3. ชั้นของข้าราชการตำรวจ</b>		
3.1 ชั้นประทวน	80	83.33
3.2 ชั้นสัญญาบัตร	16	16.67
<b>รวม</b>	96	100.00

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 96 คน พบว่า

เงินเดือน ส่วนใหญ่เกิน 15,000 บาท จำนวน 48 คน (ร้อยละ 50.00) รองลงมาคือ 10,001- 15,000 จำนวน 29 คน (ร้อยละ 30.20) และไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 19 คน (ร้อยละ 19.80)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เกิน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 51 คน (ร้อยละ 53.12) รองลงมาคือ 6-10 ปี (ร้อยละ 30.20 และ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 18 คน (ร้อยละ 19.80)

ชั้นของข้าราชการตำรวจ ส่วนใหญ่คือ ชั้น ประทวน จำนวน 80 คน (ร้อยละ 83.33) รองลงมา คือ ชั้นสัญญาบัตร จำนวน 16 คน (ร้อยละ 16.67)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
สถานีตำรวจภูธรพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
สถานีตำรวจภูธรพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนก  
เป็นรายด้าน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม  
โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยุหะภูมิพิสัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.56	0.45	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.49	0.51	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.91	0.46	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.34	0.43	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะงาน	3.22	0.48	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.16	0.50	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.24	0.45	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.60	0.52	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.26	0.43	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	2.93	0.47	ปานกลาง
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.69	0.49	ปานกลาง
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.56	0.39	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.39	0.44	ปานกลาง
14. ด้านความมั่นคงในงาน	2.82	0.42	ปานกลาง
รวม	3.22	0.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร พัทลุงภูมิพิสัย อำเภอพัทลุงภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.60$ ) และด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.56$ ) และด้านสถานะของอาชีพ ( $\bar{X} = 3.56$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 11 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.49$ ) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.39$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.34$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.26$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.24$ ) ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 3.22$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.16$ ) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X} = 2.93$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 2.91$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 2.82$ ) และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X} = 2.69$ )

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัทลุงภูมิพิสัย อำเภอพัทลุงภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ จำนวน 14 ด้าน ได้แก่

### 2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัทลุงภูมิพิสัย อำเภอพัทลุงภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.55	0.54	มาก
2. ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.65	0.48	มาก
3. สามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้	3.48	0.50	ปานกลาง
รวม	3.56	0.40	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร พัคคณภูมิพิสัย อำเภอพัคคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ย มากไปน้อย คือ ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ( $\bar{X} = 3.65$ ) และงานที่ปฏิบัติ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.55$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ สามารถนำผลงานไป เป็นแบบอย่างที่ดีได้ ( $\bar{X} = 3.48$ )

## 2.2 ด้านการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคคณภูมิพิสัย อำเภอพัคคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของท่าน	3.47	0.52	ปานกลาง
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน	3.55	0.54	มาก
6. ประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน	3.46	0.50	ปานกลาง
รวม	3.49	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคคณภูมิพิสัย อำเภอพัคคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.55$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชา ขอมรับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.47$ ) ประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถของ ท่าน ( $\bar{X} = 3.46$ )

### 2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
7. งานในหน้าที่ที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.05	0.65	ปานกลาง
8. โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	2.98	0.68	ปานกลาง
9. ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	2.71	0.63	ปานกลาง
รวม	2.91	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.91$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งานในหน้าที่ที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X}=3.05$ ) โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ( $\bar{X}=2.98$ ) ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ( $\bar{X}=2.41$ ) และตำแหน่งในปัจจุบันมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ ( $\bar{X}=2.71$ )

## 2.4 ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม  
ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
10. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.33	0.53	ปานกลาง
11. งานที่รับผิดชอบตรงกับประสิทธิภาพการทำงาน	3.28	0.55	ปานกลาง
12. งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัด	3.41	0.59	ปานกลาง
รวม	3.34	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.34$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัด ( $\bar{X}=3.41$ ) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ( $\bar{X}=3.33$ ) และงานที่รับผิดชอบตรงกับประสิทธิภาพการทำงาน ( $\bar{X}=3.28$ )



## 2.5 ด้านลักษณะของงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
 ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม  
 ด้านลักษณะของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงูใจ
13. ลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับแผนงาน	3.24	0.67	ปานกลาง
14. ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	3.17	0.72	ปานกลาง
15. ลักษณะ งานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน	3.27	0.53	ปานกลาง
รวม	3.22	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานี  
 ตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงาน โดยรวม  
 อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า แรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง 3  
 ชื่อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีขอบข่ายชัดเจน ( $\bar{X} = 3.27$ )  
 ลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับแผนงาน ( $\bar{X} = 3.24$ ) และลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติส่งเสริม  
 ความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.17$ )

## 2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคภูมิพิสัย อำเภอพัคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านนโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
16. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.19	0.60	มาก
17. นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับหน้าที่	3.20	0.55	มาก
18. การบริหารงานสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน	3.12	0.61	มาก
รวม	3.16	0.40	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคภูมิพิสัย อำเภอพัคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ชื่อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.20$ ) นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน ( $\bar{X} = 3.19$ ) และการบริหาร สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.12$ )

## 2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
19. สายการบังคับบัญชาเหมาะสม	3.29	0.75	ปานกลาง
20. ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการทำงาน	3.50	0.78	ปานกลาง
21. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.95	0.60	ปานกลาง
รวม	3.24	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.50$ ) สายการบังคับบัญชาเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.29$ ) และผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 2.95$ )

## 2.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม  
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
22. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.19	0.58	ปานกลาง
23. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ปฏิบัติงาน เป็นทีม	4.00	0.69	มาก
24. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอใน การปฏิบัติงาน	3.64	0.52	มาก
รวม	3.60	0.40	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของข้าราชการตำรวจ สถานี  
ตำรวจภูธรพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง  
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ  
พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน  
ให้ปฏิบัติงาน เป็นทีม ( $\bar{X} = 4.00$ ) และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอใน  
การปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.64$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเอง  
กับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.19$ )

## 2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลนครปฐม อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม  
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
25. อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.47	0.58	ปานกลาง
26. หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ใน การปฏิบัติงานเพียงพอ	3.16	0.56	ปานกลาง
27. หน่วยงานมีการบริการข้อมูลไว้อย่างเพียงพอ	3.16	0.62	ปานกลาง
รวม	3.26	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานี  
ตำรวจนครบาลนครปฐม อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมใน  
การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับ  
ปานกลาง 3 ข้อ คือ อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.47$ ) หน่วยงานมี  
อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.16$ ) และหน่วยงานมีการบริการ  
ข้อมูลไว้อย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.16$ )

## 2.10 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม  
ด้านเงินเดือนและ ประโยชน์เกื้อกูล จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านเงินเดือนและ ประโยชน์เกื้อกูล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
28. เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.21	0.52	ปานกลาง
29. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.32	0.53	ปานกลาง
30. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความ เหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ	2.26	0.78	น้อย
รวม	2.93	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ของข้าราชการตำรวจ สถานี  
ตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและ  
ผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.93$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า  
อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับ  
สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.32$ ) และเงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ  
( $\bar{X} = 3.21$ ) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสม  
กับสภาพงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 2.26$ )

## 2.11 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ  
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม  
ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
31. การมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร	2.54	0.66	ปานกลาง
32. การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กร	2.74	0.58	ปานกลาง
33. การมีโอกาสในการขยายชั้นยศสูงขึ้น	2.81	0.67	ปานกลาง
รวม	2.69	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานี  
ตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านโอกาสที่จะได้รับ  
ความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.69$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า  
อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การมีโอกาสในการขยาย  
ชั้นยศสูงขึ้น ( $\bar{X} = 2.81$ ) การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กร ( $\bar{X} = 2.74$ ) และ  
การมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร ( $\bar{X} = 2.54$ )

## 2.12 ด้านสถานะของอาชีพ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคภูมิพิสัย อำเภอพัคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม  
ด้านสถานะของอาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสถานะของอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
34. อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	3.38	0.54	ปานกลาง
35. ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อน ร่วมงานอย่างดี	3.56	0.52	มาก
36. ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่	3.77	0.49	มาก
รวม	3.56	0.39	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานี  
ตำรวจภูธรพัคภูมิพิสัย อำเภอพัคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสถานะของอาชีพ  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ  
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่  
( $\bar{X} = 3.77$ ) และได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี ( $\bar{X} = 3.56$ )  
อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ( $\bar{X} = 3.38$ )



### 2.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคภูมิพิสัย อำเภอพัคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
37. ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	3.43	0.51	ปานกลาง
38. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	3.34	0.49	ปานกลาง
39. ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน	3.43	0.55	ปานกลาง
รวม	3.40	0.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคภูมิพิสัย อำเภอพัคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.40$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ( $\bar{X}=3.43$ ) ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.43$ ) และผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ( $\bar{X}=3.34$ )

## 2.14 ด้านความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคภูมิพิสัย อำเภอพัคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม  
ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงูใจ
40. ในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย	2.58	0.61	ปานกลาง
41. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	2.78	0.62	ปานกลาง
42. การได้รับความร่วมจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่	3.10	0.44	ปานกลาง
รวม	2.82	0.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานี  
ตำรวจภูธรพัคภูมิพิสัย อำเภอพัคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความมั่นคงในงาน  
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.82$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง  
3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การได้รับความร่วมจากประชาชนในการปฏิบัติ  
หน้าที่ ( $\bar{X} = 3.10$ ) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน ( $\bar{X} = 2.78$ ) และใน  
การปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย ( $\bar{X} = 2.58$ )

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานี  
ตำรวจภูธรพัคภูมิพิสัย อำเภอพัคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เงินเดือน  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นของข้าราชการตำรวจ

1. เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร  
พัคภูมิพิสัย อำเภอพัคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเงินเดือน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม  
จำแนกตามเงินเดือน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ	เงินเดือน								ระดับ แรงจูงใจ
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		ระดับ แรงจูงใจ	10,001- 15,000 บาท		ระดับ แรงจูงใจ	สูงกว่า 15,000 บาท		
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.52	0.54	มาก	3.54	0.40	มาก	3.62	0.39	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.50	0.27	ปานกลาง	3.48	0.31	ปานกลาง	3.49	0.35	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	2.83	0.46	ปานกลาง	2.93	0.51	ปานกลาง	2.97	0.53	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.34	0.41	ปานกลาง	3.31	0.60	ปานกลาง	3.37	0.52	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะงาน	3.45	0.44	ปานกลาง	3.17	0.39	ปานกลาง	3.04	0.49	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและ การบริหาร	3.31	0.45	ปานกลาง	3.14	0.39	ปานกลาง	3.03	0.51	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	3.33	0.48	ปานกลาง	3.24	0.61	ปานกลาง	3.15	0.55	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.60	0.44	มาก	3.58	0.51	มาก	3.62	0.49	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	3.15	0.44	ปานกลาง	3.31	0.46	ปานกลาง	3.32	0.39	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและ ประโยชน์เกื้อกูล	2.95	0.51	ปานกลาง	2.53	0.61	ปานกลาง	3.31	0.33	ปานกลาง
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	2.59	0.45	ปานกลาง	2.62	0.52	ปานกลาง	2.86	0.38	ปานกลาง
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.57	0.35	มาก	3.52	0.44	มาก	3.59	0.41	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.33	0.40	ปานกลาง	3.35	0.41	ปานกลาง	3.49	0.51	ปานกลาง
14. ด้านความมั่นคงในงาน	2.66	0.34	ปานกลาง	2.87	0.41	ปานกลาง	2.93	0.44	ปานกลาง
รวม	3.22	0.44	ปานกลาง	3.19	0.51	ปานกลาง	3.27	0.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเงินเดือน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏ ดังนี้

เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.60$ ) ด้านสถานะของอาชีพ ( $\bar{X}=3.57$ ) และด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X}=3.52$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 11 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=3.50$ ) ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X}=3.45$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.34$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.33$ ) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $\bar{X}=3.33$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X}=3.31$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=3.31$ ) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ( $\bar{X}=2.95$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X}=2.83$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=2.66$ ) และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X}=2.59$ )

เงินเดือน 10,001-15,000 บาท โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.19$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.58$ ) และด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X}=3.54$ ) ด้านสถานะของอาชีพ ( $\bar{X}=3.53$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 11 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=3.48$ ) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $\bar{X}=3.35$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.31$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.24$ ) ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X}=3.17$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X}=3.14$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=3.15$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X}=2.93$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=2.87$ ) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X}=2.62$ ) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ( $\bar{X}=2.53$ )

เงินเดือน สูงกว่า 15,000 บาท โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X}=3.62$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.62$ ) และด้านสถานะของอาชีพ ( $\bar{X}=3.59$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 11 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=3.49$ ) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $\bar{X}=3.49$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.37$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=3.32$ ) ด้านด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ( $\bar{X}=3.31$ ) การปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.15$ ) ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X}=3.04$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X}=3.03$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X}=2.97$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=2.93$ ) และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X}=2.86$ )

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
สถานีตำรวจภูธรพยุคนงุมพิสัย อำเภอยักษ์นงุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม  
จำแนกตามเงินเดือน โดยรวมและจำแนกเป็นรายค้ำน

แรงงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ค้ำนความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.216	2	0.108	.651	.524
	ภายในกลุ่ม	15.449	93	0.166		
	รวม	15.665	95			
ค้ำนการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.388	2	0.194	2.601	.080
	ภายในกลุ่ม	6.941	93	0.075		
	รวม	7.329	95			
ค้ำนความก้าวหน้าในค้ำนแห่งหน้าที	ระหว่างกลุ่ม	0.106	2	0.053	0.246	.783
	ภายในกลุ่ม	20.170	93	0.217		
	รวม	20.276	95			
ค้ำนความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.025	2	0.013	0.069	.933
	ภายในกลุ่ม	16.859	93	0.181		
	รวม	16.884	95			
ค้ำนลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.756	2	0.378	1.664	.195
	ภายในกลุ่ม	21.132	93	0.227		
	รวม	21.888	95			
ค้ำนนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.321	2	0.160	0.993	.374
	ภายในกลุ่ม	15.013	93	0.161		
	รวม	15.334	95			
ค้ำนการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.614	2	0.307	1.468	.236
	ภายในกลุ่ม	19.439	93	0.209		
	รวม	20.053	95			

ตารางที่ 21 (ต่อ)

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.200	2	0.600	3.370	.072
	ภายในกลุ่ม	16.576	93	0.178		
	รวม	15.776	95			
ด้านสถานภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.167	2	0.084	0.441	.645
	ภายในกลุ่ม	17.656	93	0.190		
	รวม	17.823	95			
ด้านการเงินและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	0.274	2	0.137	0.790	.457
	ภายในกลุ่ม	16.152	93	0.174		
	รวม	16.426	95			
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	1.315	2	0.658	2.833	.064
	ภายในกลุ่ม	21.591	93	0.232		
	รวม	22.906	95			
ด้านสถานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.917	2	0.459	2.715	.072
	ภายในกลุ่ม	15.731	93	0.169		
	รวม	16.648	95			
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.096	2	0.048	0.443	.644
	ภายในกลุ่ม	10.042	93	0.108		
	รวม	10.138	95			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.663	2	0.331	2.526	.091
	ภายในกลุ่ม	12.216	93	0.131		
	รวม	12.879	95			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.821	2	0.410	2.060	.173
	ภายในกลุ่ม	18.546	93	0.199		
	รวม	19.367	95			

จากตารางที่ 21 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเงินเดือน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม  
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน								ระดับ แรงจูงใจ
	ไม่เกิน 5 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	6-10 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	เกิน 10 ปี ขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.53	0.46	มาก	3.55	0.42	มาก	3.72	0.39	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.48	0.45	ปานกลาง	3.49	0.41	ปานกลาง	3.50	0.37	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	2.83	0.28	ปานกลาง	3.00	0.46	ปานกลาง	2.91	0.44	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.32	0.61	ปานกลาง	3.34	0.31	ปานกลาง	3.36	0.42	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะงาน	3.19	0.34	มาก	3.23	0.46	มาก	3.24	0.49	มาก
6. ด้านนโยบายและ การบริหาร	3.29	0.32	ปานกลาง	3.13	0.48	ปานกลาง	3.06	0.46	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	3.41	0.55	มาก	3.38	0.39	มาก	2.93	0.41	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.46	มาก	3.54	0.48	มาก	3.56	0.53	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	3.20	0.44	ปานกลาง	3.24	0.46	ปานกลาง	3.34	0.53	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและ ประโยชน์เกื้อกูล	3.05	0.51	ปานกลาง	2.90	0.48	ปานกลาง	2.84	0.51	ปานกลาง
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	2.60	0.42	ปานกลาง	2.89	0.41	ปานกลาง	2.58	0.48	ปานกลาง
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.61	0.41	มาก	3.54	0.37	มาก	3.53	0.39	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	3.32	0.41	ปานกลาง	3.41	0.32	ปานกลาง	3.44	0.34	ปานกลาง
14. ด้านความมั่นคงในงาน	2.88	0.37	ปานกลาง	2.66	0.43	ปานกลาง	2.92	0.44	ปานกลาง
รวม	3.24	0.38	ปานกลาง	3.23	0.30	ปานกลาง	3.28	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้

ไม่เกิน 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.70$ ) ด้านสถานะของอาชีพ ( $\bar{X}=3.61$ ) และด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X}=3.53$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 11 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=3.48$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.41$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.32$ ) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $\bar{X}=3.32$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X}=3.29$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=3.20$ ) ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X}=3.19$ ) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ( $\bar{X}=3.05$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=2.88$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X}=2.83$ ) และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X}=2.60$ )

6-10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X}=3.55$ ) ด้านความสัมพันธระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.54$ ) และด้านสถานะของอาชีพ ( $\bar{X}=3.54$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 11 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=3.49$ ) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $\bar{X}=3.41$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.38$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.34$ ) ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X}=3.23$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X}=3.13$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=3.20$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X}=3.00$ ) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ( $\bar{X}=2.90$ ) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X}=2.89$ ) และด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=2.66$ )

เกิน 10 ปีขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X}=3.72$ ) ด้านความสัมพันธระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.56$ ) และด้านสถานะของอาชีพ ( $\bar{X}=3.53$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 11 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=3.50$ ) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $\bar{X}=3.44$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.36$ ) ด้านสภาพสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=3.34$ ) ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X}=3.24$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X}=3.06$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X}=2.93$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=2.92$ ) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X}=2.91$ ) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ( $\bar{X}=2.84$ ) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X}=2.83$ )



ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
สถานีตำรวจภูธรพัตถภูมิพิสัย อำเภอพัตถภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม  
จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.257	2	0.129	.776	.463
	ภายในกลุ่ม	15.408	93	0.166		
	รวม	15.665	95			
ด้านการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.156	2	0.194	1.012	.367
	ภายในกลุ่ม	7.173	93	0.075		
	รวม	7.329	95			
ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.195	2	0.098	0.453	.638
	ภายในกลุ่ม	20.081	93	0.216		
	รวม	20.277	95			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.167	2	0.084	0.466	.629
	ภายในกลุ่ม	16.717	93	0.180		
	รวม	16.884	95			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.039	2	0.020	0.084	.920
	ภายในกลุ่ม	21.848	93	0.235		
	รวม	21.888	95			
ด้านนโยบายและ การบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.149	2	0.075	0.458	.634
	ภายในกลุ่ม	15.184	93	0.163		
	รวม	15.333	95			
ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.309	2	0.654	3.247	.073
	ภายในกลุ่ม	18.744	93	0.202		
	รวม	20.053	95			
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.544	2	0.272	1.662	.195
	ภายในกลุ่ม	15.232	93	0.164		
	รวม	15.776	95			

ตารางที่ 23 (ต่อ)

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสถานภาพ แวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.048	2	0.024	0.126	.882
	ภายในกลุ่ม	17.775	93	0.191		
	รวม	17.823	95			
ด้านการเงินและผลประโยชน์ที่ก่อคุณ	ระหว่างกลุ่ม	0.307	2	0.153	0.885	.416
	ภายในกลุ่ม	16.119	93	0.173		
	รวม	16.426	95			
ด้านโอกาสที่จะ ได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	1.684	2	0.842	3.629	.060
	ภายในกลุ่ม	21.591	93	0.232		
	รวม	22.906	95			
ด้านสถานะของ อาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.835	2	0.417	2.811	.065
	ภายในกลุ่ม	13.813	93	0.149		
	รวม	16.4648	95			
ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.055	2	0.028	0.255	.776
	ภายในกลุ่ม	10.082	93	0.108		
	รวม	10.138	95			
ด้านความมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.321	2	0.161	1.747	.180
	ภายในกลุ่ม	8.557	93	0.092		
	รวม	12.878	95			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.235	2	0.117	0.625	.531
	ภายในกลุ่ม	17.471	93	0.187		
	รวม	17.706	95			

จากตารางที่ 23 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคภูมิพิสัย อำเภอพัคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม  
จำแนกตามชั้นของข้าราชการตำรวจ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชั้นของข้าราชการตำรวจ					
	ชั้น ประหลวน		ระดับ แรงจูงใจ	ชั้น ัญญาบัตร		ระดับ แรงจูงใจ
	$\bar{X}$	S. D		$\bar{X}$	S. D	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.54	0.45	มาก	3.58	0.51	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.47	0.31	ปานกลาง	3.52	0.45	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.90	0.48	ปานกลาง	2.93	0.49	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.32	0.51	ปานกลาง	3.36	0.50	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะงาน	3.17	0.61	ปานกลาง	3.27	0.55	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.12	0.52	ปานกลาง	3.20	0.47	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.27	0.55	ปานกลาง	3.21	0.49	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.54	มาก	3.59	0.40	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.23	0.49	ปานกลาง	3.29	0.51	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	2.96	0.60	ปานกลาง	2.90	0.52	ปานกลาง
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	2.77	0.66	ปานกลาง	2.61	0.52	ปานกลาง
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.52	0.46	มาก	3.60	0.38	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.42	0.21	ปานกลาง	3.36	0.31	ปานกลาง
14. ด้านความมั่นคงในงาน	2.74	0.31	ปานกลาง	2.82	0.29	ปานกลาง
รวม	3.21	0.32	ปานกลาง	3.24	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานี  
ตำรวจภูธรพัคภูมิพิสัย อำเภอพัคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามชั้นของข้าราชการ  
ตำรวจ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้

ชั้นประหลวน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.61$ ) ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.54$ ) ด้านสถานะของอาชีพ ( $\bar{X} = 3.52$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 11 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.47$ ) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.42$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.32$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.27$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.23$ ) ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 3.17$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.12$ ) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X} = 2.96$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 2.90$ ) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X} = 2.77$ ) และด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 2.74$ )

ชั้นสัญญาบัตร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสถานะของอาชีพ ( $\bar{X} = 3.60$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.59$ ) ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.58$ ) และด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.52$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 10 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.36$ ) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.36$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.29$ ) ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 3.27$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.21$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.20$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 2.93$ ) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X} = 2.90$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 2.82$ ) และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X} = 2.61$ )

ตารางที่ 25 วิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามชั้นของข้าราชการตำรวจ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชั้นของข้าราชการตำรวจ				t	sig
	ชั้นประทวน		ชั้นสัญญาบัตร			
	$\bar{X}$	S. D	$\bar{X}$	S. D		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.54	0.45	3.58	0.51	-.424	.673
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.47	0.31	3.52	0.45	-.609	.544
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.90	0.48	2.93	0.49	-5.587	.558
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.32	0.51	3.36	0.50	-1.042	.300
5. ด้านลักษณะงาน	3.17	0.61	3.27	0.55	-1.745	.084
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.12	0.52	3.20	0.47	-.815	.417
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.27	0.55	3.21	0.49	.551	.611
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.54	3.59	0.40	.537	.593
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.23	0.49	3.29	0.51	-2.507	.014*
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	2.96	0.60	2.90	0.52	.421	.675
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.77	0.66	2.61	0.52	1.226	.223
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.52	0.46	3.60	0.38	-2.031	.045*
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.42	0.21	3.36	0.31	1.433	.155
14. ด้านความมั่นคงในงาน	2.74	0.31	2.82	0.29	1.239	.106
รวม	3.21	0.32	3.24	0.48	.435	.327

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 พบว่า ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามชั้นของข้าราชการตำรวจ โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านสถานะของอาชีพ

ตารางที่ 26 ข้อเสนอแนะ และจำนวน (ผู้เสนอแนะ) แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
<b>1. ด้านความสำเร็จของงาน</b>	
1.1 ควรมีการประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของงานให้ประชาชนทราบ.	11
1.2 ควรมีการแก้ไขปัญหาเป็นทีมและเป็นระบบ	7
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>	
2.1 ผู้บังคับบัญชาควรประกาศยกย่องผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	14
2.2 ควรมีการให้รางวัลกับผู้ที่มีผลงานดีเด่น	4
<b>3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</b>	
3.1 ควรสนับสนุนผู้มีการศึกษาระดับปริญญา รับตำแหน่งสัญญาบัตร	24
3.2 ควรขยายชั้นสัญญาบัตรมากขึ้น เพราะมีภาระความรับผิดชอบมาก	12
<b>4. ด้านความรับผิดชอบ</b>	
4.1 ควรมีการอบรมประชาชนให้เป็นเครือข่ายในการรักษาความสงบ	12
4.2 ควรปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรท้องถิ่นและข้าราชการในท้องถิ่น	8
<b>5. ด้านลักษณะของงาน</b>	
5.1 ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	7
5.2 ควรให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานอื่น	2
<b>6. ด้านนโยบายและการบริหาร</b>	
6.1 นโยบายปฏิบัติควรปรับได้ตามสถานการณ์	8
6.2 ควรมีการแจ้งนโยบายให้ประชาชนทราบเพื่อความร่วมมือ	6
<b>7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>	
7.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	13
<b>8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากันเพื่อนร่วมงาน</b>	
8.1 ควรมีการพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานทุกเดือน	9
8.2 ควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน	6
<b>9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	
9.1 ควรได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับยานพาหนะอย่างเพียงพอ	11

## ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
9.2 ควรจัดเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย เพียงพอ	6
<b>10. ด้านเงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล</b>	
10.1 ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้กับตำรวจชั้นประทวน	21
10.2 ควรจัดสวัสดิการด้านบ้านพัก หรือค่าเช่าบ้านเพิ่มขึ้น	14
<b>11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต</b>	
11.1 ควรมีการขยายตำแหน่งให้ตำรวจที่มีรับการศึกษาสูงหรือมีผลงานดีเด่น	13
11.2 ควรมีการขยายขอบข่ายงานเพื่อให้มีโอกาสนำหน้ามากขึ้น	3
<b>12. ด้านสถานะของอาชีพ</b>	
12.1 ควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนเพื่อความศรัทธาในอาชีพตำรวจ	9
<b>13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว</b>	
13.1 ควรจัดที่พักอาศัยให้เพียงพอ เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่	20
13.2 ควรจัดสรรงบประมาณในรูปแบบของเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย	12
<b>14. ด้านความมั่นคงในงาน</b>	
14.1 ควรจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัย โดยเฉพาะตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ยามกลางคืน เช่น รถยนต์ เสื้อเกราะ เป็นต้น	16

ตารางที่ 26 ข้อเสนอแนะ และจำนวน (ผู้เสนอแนะ) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคภูมิพิสัย อำเภอพัคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ปรากฏดังนี้

**1. ด้านความสำเร็จของงาน**

- 1.1 ควรมีการประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของงานให้ประชาชนทราบ
- 1.2 ควรมีการแก้ปัญหาเป็นทีมและเป็นระบบ

2. ด้านการยอมรับนับถือ
  - 2.1 ผู้บังคับบัญชาควรประกาศยกย่องผลงาน
  - 2.2 ควรมีการให้รางวัลกับผู้ที่มีผลงานดีเด่น
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
  - 3.1 ควรสนับสนุนผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญารับตำแหน่งสัญญาบัตร
  - 3.2 ควรขยายชั้นสัญญาบัตรมากขึ้นเพราะมีภาระความรับผิดชอบมาก
4. ด้านความรับผิดชอบ
  - 4.1 ควรมีการอบรมประชาชนให้เป็นเครือข่ายในการรักษาความสงบ
  - 4.2 ควรปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรท้องถิ่นและข้าราชการในท้องถิ่น
5. ด้านลักษณะของงาน
  - 5.1 ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
  - 5.2 ควรให้ข้าราชการตรวจปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานอื่น
6. ด้านนโยบายและการบริหาร
  - 6.1 นโยบายปฏิบัติควรปรับได้ตามสถานการณ์
  - 6.2 ควรมีการแจ้งนโยบายให้ประชาชนทราบเพื่อความร่วมมือ
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
 

ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน
  - 8.1 ควรมีการพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานทุกเดือน
  - 8.2 ควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - 9.1 ควรได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับยานพาหนะอย่างเพียงพอ
  - 9.2 ควรจัดเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยเพียงพอ
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล
  - 10.1 ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้กับตำรวจชั้นประทวน
  - 10.2 ควรจัดสวัสดิการด้านบ้านพัก หรือค่าเช่าบ้านเพิ่มขึ้น
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
  - 11.1 ควรมีการขยายตำแหน่งให้ตำรวจที่มีรับการศึกษาสูงหรือมีผลงานดีเด่น
  - 11.2 ควรมีการขยายขอบข่ายงานเพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น



## 12. ด้านสถานะของอาชีพ

ควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนเพื่อความศรัทธาในอาชีพตำรวจ

## 13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

13.1 ควรจัดที่พักอาศัยให้เพียงพอเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่

13.2 ควรจัดสรรงบประมาณในรูปแบบของเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย

## 14. ด้านความมั่นคงในงาน

ควรจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัย โดยเฉพาะตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ยามกลางคืน เช่น รถยนต์ เสื้อเกราะ เป็นต้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY