

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินการตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	56	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	55	98.20
1.2 หญิง	1	1.80
2. อายุ		
2.1 20 – 29 ปี	5	8.92
2.2 30 – 39 ปี	20	35.71
2.3 40 – 49 ปี	21	37.52
2.4 50 ปีขึ้นไป	10	17.85
3. ระดับการศึกษา		
3.1 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	9	16.07
3.2 อนุปริญญา/ปวส.	3	5.35
3.3ปริญญาตรี	42	75.01
3.4 สูงกว่าปริญญาตรี	2	3.57
4. อายุราชการ		
4.1 ต่ำกว่า 10 ปี	9	16.07
4.2 10 – 19 ปี	15	26.78
4.3 20 – 29 ปี	24	42.86
4.4 30 ปีขึ้นไป	8	14.29
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน หน่วยงาน		
5.1 ต่ำกว่า 10 ปี	26	46.42
5.2 10 – 19 ปี	18	32.16

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5.3 20 – 29 ปี	10	17.85
5.4 30 ปีขึ้นไป	2	3.57
6. ชั้นยศ		
6.1 ชั้นประทวน	45	80.36
6.2 ชั้นสัญญาบัตร	11	19.64
7. เงินเดือน/เงินประจำตำแหน่ง		
7.1 ต่ำกว่า 15,000.- บาท	13	23.21
7.2 15,001 - 25,000.- บาท	33	58.92
7.3 25,001- 35,000.- บาท	3	5.35
7.4 35,001.- บาท ขึ้นไป	7	12.52

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 56 คน เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 98.20 เป็นหญิง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุ 40-49 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 37.52 รองลงมาอายุ 30-39 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุ 20-29 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.92

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า จบปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 75.01 รองลงมา จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.07 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุด จบสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57

เมื่อจำแนกตามอายุราชการ พบว่า ช่วงอายุ 20-29 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมา อายุ 10-19 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 26.78 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ อายุ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่การปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า ระยะเวลาที่การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 46.42 รองลงมา ระยะเวลาที่การปฏิบัติงาน 10-19 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 32.16 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาที่การปฏิบัติงาน 30 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57

เมื่อจำแนกตามเงินเดือน/เงินประจำตำแหน่ง พบว่า ช่วงเงินเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 58.92 รองลงมาต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 23.21 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.35

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ปราบกฏตำรวจ 2 - 5 ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.46	0.29	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.43	0.45	ปานกลาง
3. ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน	2.98	0.33	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.29	0.29	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำจะได้ดังนี้คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=3.46$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.43$) และด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ($\bar{X}=2.98$) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านนโยบายและการบริหาร			
1. นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.29	0.65	ปานกลาง
2. การกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบาย	2.98	0.92	ปานกลาง
3. นโยบายและแนวทางต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีความชัดเจนเหมาะสม	3.66	0.66	มาก
4. การสั่งการและการมอบหมายงานของ ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนและเหมาะสม	3.73	0.58	มาก
5. นโยบายมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง และ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.50	0.83	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหารมีความสอดคล้องกับการ แก้ปัญหาของประชาชน	3.86	0.72	มาก
7. หน่วยงานของท่านมีการแจ้งนโยบายและการ บริหารให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	3.46	1.04	ปานกลาง
8. หน่วยงานของท่านมีสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.38	0.72	ปานกลาง
9. ระเบียบและข้อบังคับในหน่วยงานของท่านไม่เป็น อุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่	3.52	0.71	มาก
10. ท่านพอใจในนโยบายและแผนงานที่ต้องปฏิบัติ	3.25	0.61	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.46	0.29	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3. ข้อ 4. ข้อ 6. และข้อ 9. อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 6. นโยบาย และการบริหารมีความสอดคล้องกับการแก้ปัญหาของประชาชน ($\bar{X}=3.86$) รองลงมาคือ ข้อ 4. การสั่งการและการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{X}=3.73$) ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 2. การกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม ในการเสนอแนะนโยบาย ($\bar{X}=2.98$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา			
11. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	2.98	0.77	ปานกลาง
12. ท่านสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ทันทีโดยไม่ต้องนัดหมายล่วงหน้า	2.77	0.93	ปานกลาง
13. ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน	3.07	0.93	ปานกลาง
14. การลงโทษของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินใจ	3.09	0.94	ปานกลาง
15. ผู้บังคับบัญชาได้ร่วมสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสต่างๆ	4.30	0.65	มาก
16. ผู้บังคับบัญชามียินดีและเต็มใจรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.79	1.00	มาก
17. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน	3.52	0.83	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (ต่อ)			
18. ผู้บังคับบัญชาคอยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานและความเดือดร้อน เช่น ถูกตั้งกรรมการสอบสวนในการปฏิบัติงาน	3.64	1.06	มาก
19. เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.91	0.94	มาก
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างเป็นอย่างดี และสม่ำเสมอ	3.27	0.96	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.43	0.45	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 15, ข้อ 16, ข้อ 17, ข้อ 18, และข้อ 19, อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 15. ผู้บังคับบัญชาได้ร่วมสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสต่างๆ ($\bar{X}=4.30$) รองลงมาคือ ข้อ 19. เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X}=3.91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 12. ท่านสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ทันทีโดยไม่ต้องนัดหมายล่วงหน้า ($\bar{X}=2.77$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ			
ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน			
21. ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านโดยใช้หลักเกณฑ์ที่แน่นอนและเป็นธรรม	2.98	0.90	ปานกลาง
22. ผู้บังคับบัญชาปรับเปลี่ยนสายงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.95	1.01	ปานกลาง
23. ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานต่างๆ ให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.36	0.81	ปานกลาง
24. ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ	2.89	0.56	ปานกลาง
25. สายการบังคับบัญชาในองค์กรมีความกระชับและเกิดการหมุนเวียนของงานดี	2.76	0.66	ปานกลาง
26. ข้าราชการตำรวจที่มีผลงานจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	2.90	0.67	ปานกลาง
27. หน่วยงานมีนโยบายใช้คนให้ถูกต้องกับงาน	3.02	1.00	ปานกลาง
28. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการพิจารณาแต่งตั้งหรือ โยกย้าย	2.75	0.95	ปานกลาง
29. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.21	0.68	ปานกลาง
30. การได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือ ฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ มีความเป็นธรรม	3.03	0.86	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.98	0.33	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 23. ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานต่างๆ ให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม ($\bar{X}=3.36$) รองลงมาคือ ข้อ 29. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.21$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 28. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการพิจารณาแต่งตั้งหรือโยกย้าย ($\bar{X}=2.75$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปรากฏผลดังตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภาวะผู้นำ	21	44.68
2	ควรมีสวัสดิการ ความมั่นคงและการประกันหลังชีวิตเกษียณมากกว่านี้	14	29.77
3	ควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้ได้รับการฝึกอบรมและสนับสนุนด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า	9	19.16
4	ควรวางตัวเป็นกลางให้ความเสมอภาคกัน	3	6.39
	รวม	47	100

จากตาราง 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภาวะผู้นำ คิดเป็นร้อยละ 44.68 รองลงมาควรมีสวัสดิการ ความมั่นคงและการประกันหลังชีวิตเกษียณมากกว่านี้ คิดเป็นร้อยละ 29.77 และควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้ได้รับการฝึกอบรมและสนับสนุนด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 19.16 ตามลำดับ