

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้สามารถเข้าใจได้ตรงกันในการสื่อความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n = ขนาดตัวอย่าง

\bar{X} = ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson)

Sig. = ค่านัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบข้อความ โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครจังหวัดชุมพร และประสิทธิภาพงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครจังหวัดชุมพร ด้วยวิธี Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 294 คน เมื่อจำแนกตาม อายุ ตัว อายุราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สังกัด และรายจ่ายต่อเดือน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม	n (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 40 ปี	78	26.53
ระหว่าง 41-50 ปี	56	19.05
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	160	54.42
อายุราชการ		
ไม่เกิน 10 ปี	11	3.74
ระหว่าง 11-20 ปี	98	33.33
ระหว่าง 21-30 ปี	121	41.16
ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	64	21.77
ระดับการศึกษา		
น้อยกว่าปริญญาตรี	191	64.97
ปริญญาตรี	87	29.59
มากกว่าปริญญาตรี	16	5.44
ชั้นยศ		
ส.ต.ต.-ส.ต.อ.	63	21.43
จ.ส.ต.-ต.ต.	174	59.18
ร.ต.ต.-ร.ต.อ.	39	13.27
พ.ต.ต.-พ.ต.ท.	18	6.12

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม	n (คน)	ร้อยละ
สังกัด		
สถานีตำรวจภูธรเมืองชุมพร	75	25.50
สถานีตำรวจภูธรปากน้ำชุมพร	16	5.40
สถานีตำรวจภูธรบ้านวิสัยเหนือ	10	3.40
สถานีตำรวจภูธรหลังสวน	30	10.20
สถานีตำรวจภูธรปากน้ำหลังสวน	12	4.10
สถานีตำรวจภูธรบ้านในหูด	7	2.40
สถานีตำรวจภูธรสวี	22	7.50
สถานีตำรวจภูธรนาสัก	10	3.40
สถานีตำรวจภูธรปะทิว	15	5.10
สถานีตำรวจภูธรบ้านมาบอำมฤต	14	4.80
สถานีตำรวจภูธรท่าแซะ	19	6.50
สถานีตำรวจภูธรสลูย	11	3.70
สถานีตำรวจภูธรละแม	18	6.10
สถานีตำรวจภูธรพะโต๊ะ	15	5.10
สถานีตำรวจภูธรทุ่งตะโก	16	5.40
สถานีตำรวจภูธรปากตะโก	4	1.40
รายจ่ายต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	66	22.45
ระหว่าง 10,001-20,000 บาท	103	35.03
ระหว่าง 20,001-30,000 บาท	125	42.52
รวม	294	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 54.42 รองลงมาคืออายุไม่เกิน 40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.53 โดยมีอายุระหว่าง 41-50 ปี น้อยที่สุดจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 41.16 รองลงมาคืออายุระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.77 โดยมีอายุไม่เกิน 10 ปี น้อยที่สุดจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.74 ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 64.97 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.59 โดยมีระดับการศึกษามากกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุดจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.44 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชั้นยศ จ.ส.ต.-ค.ต. จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 59.18 รองลงมาคือชั้นยศ ส.ต.ต.-ส.ต.อ. จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 ร.ต.ต.-ร.ต.อ. จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.27 โดยมีชั้นยศ พ.ต.ต.-พ.ต.ท. น้อยที่สุดจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.12 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองชุมพร จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 รองลงมาอยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรหลังสวน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 สถานีตำรวจภูธรสวี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 สถานีตำรวจภูธรท่าแซะ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 สถานีตำรวจภูธรระแม จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 สถานีตำรวจภูธรปากน้ำชุมพร จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 สถานีตำรวจภูธรทุ่งตะโก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 สถานีตำรวจภูธรปะทิว จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 สถานีตำรวจภูธรพะโต๊ะ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 สถานีตำรวจภูธรบ้านมาบอำมฤต จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 สถานีตำรวจภูธรปากน้ำหลังสวน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 สถานีตำรวจภูธรสลุย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 สถานีตำรวจภูธรบ้านวิสัยเหนือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 สถานีตำรวจภูธรนาสัก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 สถานีตำรวจภูธรบ้านในหูด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 โดยอยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรปากตะโก น้อยที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายจ่ายต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 42.52 รองลงมาคือรายจ่ายต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 35.03 โดยมีรายจ่ายต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท น้อยที่สุดจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.45

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร และประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดลำดับของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.68	0.72	มาก	4
2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.67	0.96	มาก	5
3. ความรับผิดชอบและอำนาจ	3.28	0.82	ปานกลาง	9
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่	4.06	0.79	มาก	1
5. เงินเดือน	3.20	0.86	ปานกลาง	10
6. โอกาสที่ได้รับการเพิ่มศักยภาพ	2.73	0.70	ปานกลาง	11
7. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.37	0.71	ปานกลาง	8
8. การบริหารงาน	3.65	0.79	มาก	6
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.55	0.83	มาก	7
10. ความมั่นคงในงาน	3.83	0.68	มาก	3
11. ความเป็นผู้นำ	3.88	0.81	มาก	2
รวม	3.54	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.79) โดยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.79) รองลงมาตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.81) ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.68) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.72) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.96) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.79) ด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.83) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.71) ด้านความรับผิดชอบและอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.82) ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.86) และด้านโอกาสที่ได้รับการเพิ่มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดลำดับของปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. กิจกรรมการมอบประกาศนียบัตรให้แก่เจ้าหน้าที่ ตำรวจที่มีผลงานดีเด่นเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วย	3.73	0.74	มาก	1
2. วัฒนธรรมการชมเชยเพื่อนร่วมงานที่ทำงานงานได้ ดีคือสิ่งที่ควรสร้างขึ้น	3.63	0.70	มาก	2
รวม	3.68	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.72) โดยเรื่องกิจกรรมการมอบประกาศนียบัตรให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีผลงานดีเด่นเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ เรื่องวัฒนธรรมการชมเชยเพื่อนร่วมงานที่ทำงานงานได้ดีคือสิ่งที่ควรสร้างขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดลำดับของปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สถานีตำรวจมีการเปิดโอกาสให้ท่านได้เลือก ทำงาน ตามที่ต้องการ	3.17	0.98	ปานกลาง	2
2. ท่านได้ทำงานตามที่ตนเองถนัด	4.17	0.94	มาก	1
รวม	3.67	0.96	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.96) โดยเรื่องท่านได้ทำงานตามที่ตนเองถนัด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.94) รองลงมา คือ เรื่องสถานีตำรวจมีการเปิดโอกาสให้ท่านได้เลือกทำงานตามที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.98)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดลำดับของปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและอำนาจ

ความรับผิดชอบและอำนาจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. มีการกระจายอำนาจตัดสินใจให้แก่ท่านในการทำงาน	3.23	0.79	ปานกลาง	2
2. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบในหน้าที่เพิ่มมากขึ้น	3.33	0.85	ปานกลาง	1
รวม	3.28	0.82	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและอำนาจในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.82) โดยเรื่องท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบในหน้าที่เพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ เรื่องมีการกระจายอำนาจตัดสินใจให้แก่ท่านในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดลำดับของปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

ความก้าวหน้าในหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สถานีตำรวจมีความโปร่งใสในการพิจารณาการ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.13	0.77	มาก	1
2. ท่านยอมรับระบบการพิจารณาความก้าวหน้าใน การทำงาน	4.00	0.81	มาก	2
รวม	4.06	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.79) โดยเรื่องสถานีตำรวจมีความโปร่งใสในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ เรื่องท่านยอมรับระบบการพิจารณาความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดลำดับของปัจจัยงูใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน

เงินเดือน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับ คุณค่าของงาน	3.10	0.88	ปานกลาง	2
2. ท่านได้เงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	3.30	0.85	ปานกลาง	1
รวม	3.20	0.86	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยงูใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.94) โดยเรื่องท่านได้เงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ เรื่องท่านได้รับเงินเดือนที่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับคุณค่าของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดลำดับของปัจจัยงูใจในการทำงาน ด้านโอกาสที่ได้รับการเพิ่มศักยภาพ

โอกาสที่ได้รับการเพิ่มศักยภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านได้รับการอบรมในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะ การทำงาน	2.83	0.54	ปานกลาง	1
2. สถานีดำรงมีการจัดไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	2.63	0.87	ปานกลาง	2
รวม	2.73	0.70	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยงูใจในการทำงาน ด้านโอกาสที่ได้รับการเพิ่มศักยภาพ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$, S.D. = 0.70) โดยเรื่องท่านได้รับการอบรมในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ เรื่องสถานีดำรงมีการจัดไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.63$, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดลำดับของปัจจัยงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สถานีตำรวจมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	3.47	0.73	มาก	1
2. สถานีตำรวจมีความขัดแย้งในการทำงานในระดับต่ำ	3.27	0.69	ปานกลาง	2
รวม	3.37	0.71	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.71) โดยเรื่องสถานีตำรวจมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ เรื่องสถานีตำรวจมีความขัดแย้งในการทำงานในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดลำดับของปัจจัยงูใจในการทำงาน ด้านการบริหารงาน

การบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. มีการเปิดโอกาสเจ้าหน้าที่ตำรวจมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน	3.70	0.78	มาก	1
2. สถานีตำรวจมีการพัฒนาระบบการทำงานให้เกิดความคล่องตัวอย่างต่อเนื่อง	3.60	0.81	มาก	2
รวม	3.65	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยงูใจในการทำงาน ด้านการบริหารงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.79) โดยเรื่องมีการเปิดโอกาสเจ้าหน้าที่ตำรวจมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ เรื่องสถานีตำรวจมีการพัฒนาระบบการทำงานให้เกิดความคล่องตัวอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดลำดับของปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สถานที่ตำรวจมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	3.53	0.90	มาก	2
2. สถานที่ตำรวจมีอุปกรณ์ในการทำงานที่เอื้อกับการทำงาน	3.57	0.77	มาก	1
รวม	3.55	0.83	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.55, S.D. = 0.83$) โดยเรื่องสถานที่ตำรวจมีอุปกรณ์ในการทำงานที่เอื้อกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57, S.D. = 0.77$) รองลงมา คือ เรื่องสถานที่ตำรวจมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.90$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดลำดับของปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านเห็นว่า ตำรวจ คือ งานที่มีความมั่นคง	3.77	0.59	มาก	2
2. ท่านทุ่มเทในการทำงานเสมอ	3.90	0.78	มาก	1
รวม	3.83	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.68$) โดยเรื่องท่านทุ่มเทในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.78$) รองลงมา คือ เรื่องท่านเห็นว่า ตำรวจ คือ งานที่มีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.59$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดลำดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเป็นผู้นำ

ความเป็นผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านเห็นว่า ผู้บริหารของสถานีตำรวจได้ใช้อำนาจด้วยความยุติธรรมในการบริหารงาน	3.70	0.78	มาก	2
2. ท่านเชื่อมั่นที่มีต่อความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานีตำรวจ	4.07	0.85	มาก	1
รวม	3.88	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเป็นผู้นำในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.81) โดยเรื่องท่านเชื่อมั่นที่มีต่อความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานีตำรวจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ เรื่องท่านเห็นว่า ผู้บริหารของสถานีตำรวจได้ใช้อำนาจด้วยความยุติธรรมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.78)

ผลการพิสูจน์สมมติฐานที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ได้กำหนดไว้ว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร อยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดลำดับของประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปราม ของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้	3.68	0.87	มาก	6
2. ผลงานของท่านมีประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิต ของประชาชน	4.25	0.80	มากที่สุด	2
3. ท่านพึงพอใจในการทำงานอาชีพตำรวจ	4.09	0.61	มาก	3
4. ท่านต้องการก้าวหน้าในอาชีพตำรวจ	4.32	0.48	มากที่สุด	1
5. ท่านได้ริเริ่มพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ	4.01	0.73	มาก	4
6. หน่วยงานมีการพัฒนาระบบการทำงาน	3.89	0.44	มาก	5
รวม	4.04	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ประสิทธิภาพของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.65) โดยเรื่องท่านต้องการก้าวหน้าในอาชีพตำรวจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ เรื่องผลงานของท่านมีประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.80) เรื่องท่านพึงพอใจในการทำงานอาชีพตำรวจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.61) เรื่องท่านได้ริเริ่มพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.73) เรื่องหน่วยงานมีการพัฒนาระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.44) และเรื่องท่านทำงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.87)

ผลการพิสูจน์สมมติฐานที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ได้กำหนดไว้ว่า ประสิทธิภาพงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร อยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่าผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในการทำงานกับประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้วยวิธี Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความสัมพันธ์ไว้ 3 ระดับ คือ ระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์ใน 2 ทิศทางคือ ทางบวกและทางลบ

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในการทำงานกับประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	Sum	L
A	1	.338**	-0.05	.329**	0.062	.173**	0.091	.296**	.210**	.181**	.225**	.368**	.068**
B		1	.164**	.502**	0.093	.409**	.181**	.350**	.295**	.224**	.205**	.198**	.198**
C			1	-.155*	.219**	0.097	.318**	-0.07	.157**	.177**	.236**	-0.143	.896
D				1	-0.09	.158*	-0.08	0.085	.177**	.412**	.316**	.461**	.461**
E					1	.508**	.667**	.320**	-0.04	.356**	.353**	.031	0.431
F						1	.474**	.639**	.355**	.497**	.480**	.415**	.215**
G							1	.276**	0.055	.356**	.450**	.240**	.240**
H								1	.460**	0.115	-0.04	0.036	0.036
I									1	.562**	.464**	.385**	.135**
J										1	.759**	.308**	.108**
K											1	.385**	.385**
Sum												1	.487**
L													1

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

โดยที่ A = การได้รับการยอมรับนับถือ, B = ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, C = ความรับผิดชอบและอำนาจ, D = ความก้าวหน้าในหน้าที่, E = เงินเดือน, F = โอกาสที่ได้รับการเพิ่มศักยภาพ, G = ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, H = การบริหารงาน, I = สภาพแวดล้อมในการทำงาน, J = ความมั่นคง

ในงาน, K = ความเป็นผู้นำ, Sum = ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และ L = ประสิทธิภาพงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครจังหวัดชุมพร

จากตารางที่ 4.15 ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครจังหวัดชุมพรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (0.487) กล่าวคือ หากปัจจัยจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครจังหวัดชุมพรมีค่าเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้นด้วย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานทั้ง 11 ด้าน พบว่าเกือบทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านความรับผิดชอบและอำนาจ เงินเดือน และการบริหารงานที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครจังหวัดชุมพรมากที่สุด

ผลการพิสูจน์สมมติฐานที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ได้กำหนดไว้ว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครจังหวัดชุมพรอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครจังหวัดชุมพรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่า ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมในเชิงการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ เพื่อนำมาสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณในแต่ละประเด็นดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจมีพฤติกรรมในการทำงาน โดยได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมในระดับสูง โดยเรียงลำดับของอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานได้ดังนี้ 1) ผู้บังคับบัญชาระดับนโยบายที่สามารถให้คุณให้โทษแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้ 2) เพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติภารกิจร่วมกัน และ 3) พลังประชาชนในพื้นที่ผู้ซึ่งเป็นที่พึ่งแห่งแรงสนับสนุนและอุปสรรคขัดขวางในการทำงาน

2. เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ยอมรับว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานถือเป็นสิ่งช่วยให้คุณเองเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติตน ทั้งนี้ เนื่องจากในสังคมตำรวจมักให้ความสำคัญ

กับผู้ที่ประสบความสำเร็จและยกย่องผู้ที่เหนือกว่าตนเอง ดังนั้น การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจึงถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดแรงผลักดันให้ความพยายามในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3. ประเด็นที่น่าสนใจประการหนึ่ง คือ การเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่เห็นว่า เป็นเรื่องที่ดีหากมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่ก็เห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันเป็นไปด้วยความยากลำบาก โดยเฉพาะคนที่ไม่มีพรรคไม่มีพวก และขาดทุนทรัพย์ ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงเห็นว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นทุกคนควรจะได้รับโอกาสเท่าๆ กัน

4. จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตนในระดับสูง ดังนั้น แนวทางการทำงานของผู้บังคับบัญชาจึงสามารถช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างทุ่มเทและเต็มที่ได้ในระดับสูง