

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติแจกแจงที (t)
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจงเอฟ (F)
p	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (mean squares)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (sum of squares)
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน โดยเรียงลำดับตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำจูน โดยรวมและรายด้าน ของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธร ภาค 2 จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัย
 คำจูงใจโดยรวมและรายด้าน ของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจ
 ภูธรภาค 2 จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาประสิทธิผลโดยรวมและรายด้านของสถานีตำรวจภูธร สังกัด
 สำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์
 ทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลโดยรวม และรายด้าน ของสถานีตำรวจภูธร
 สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศ และ
 ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ
 ข้าราชการตำรวจ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยคำจูงใจ กับประสิทธิผลโดยรวมของสถานีตำรวจภูธร
 ในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า
 ซึ่งแต่ละตอนใช้วิธีการทางสถิติที่แตกต่างกัน ปรากฏผลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยกระตุ้นและ
 ปัจจัยคำจูงใจโดยรวม และรายด้าน ของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงาน
 ตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และเสนอผลการ
 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยคำจูงใจของข้าราชการตำรวจ
 ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์
 ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยทำโดยการหาคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำคะแนนเฉลี่ย
 ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยจัดระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งผลการวิเคราะห์
 ปรากฏดังตาราง 2-5

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2
ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	n = 295		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
ปัจจัยกระตุ้น				
1. ความสำเร็จของงาน	2.70	.46	ปานกลาง	5
2. การยอมรับนับถือ	3.45	.38	ปานกลาง	1
3. ลักษณะของงาน	3.06	.51	ปานกลาง	4
4. ความรับผิดชอบ	3.27	.41	ปานกลาง	2
5. ความก้าวหน้า	3.15	.50	ปานกลาง	3
รวมปัจจัยกระตุ้น	3.13	.31	ปานกลาง	
ปัจจัยค้ำจุน				
6. เงินเดือน	2.40	.39	น้อย	5
7. นโยบายการบริหาร	3.18	.40	ปานกลาง	2
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.02	.39	ปานกลาง	3
9. สภาพการทำงาน	2.59	.37	ปานกลาง	4
10. การปกครองบังคับบัญชา	3.30	.63	ปานกลาง	1
รวมปัจจัยค้ำจุน	2.90	.30	ปานกลาง	

จากตาราง 2 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ประจำ
สถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ในปัจจัยกระตุ้นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง
และ เมื่อพิจารณารายด้านในปัจจัยกระตุ้น พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความ
ก้าวหน้า ลักษณะของงาน และความสำเร็จของงาน

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ในปัจจัยค้ำจุนโดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านในปัจจัยค้ำจุน พบว่าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่
ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา
นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ยกเว้น ด้านเงินเดือนอยู่ใน
ระดับน้อย

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงาน
ตำรวจภูธรภาค 2 ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านจำแนก
ตามชั้นยศ

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ชั้นสัญญาบัตร (n = 141)				ชั้นประทวน (n = 154)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
ปัจจัยกระตุ้น								
1. ความสำเร็จของงาน	2.70	.46	ปานกลาง	5	2.70	.45	ปานกลาง	5
2. การยอมรับนับถือ	3.44	.36	ปานกลาง	1	3.47	.39	ปานกลาง	1
3. ลักษณะของงาน	3.09	.49	ปานกลาง	4	3.03	.53	ปานกลาง	3
4. ความรับผิดชอบ	3.41	.44	ปานกลาง	2	3.13	.34	ปานกลาง	2
5. ความก้าวหน้า	3.41	.51	ปานกลาง	3	2.91	.36	ปานกลาง	4
รวม	3.21	.29	ปานกลาง		3.05	.30	ปานกลาง	
ปัจจัยค้ำจุน								
6. เงินเดือน	2.41	.33	น้อย	5	2.38	.43	น้อย	5
7. นโยบายการบริหาร	3.24	.39	ปานกลาง	2	3.12	.41	ปานกลาง	2
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.07	.36	ปานกลาง	3	2.98	.40	ปานกลาง	3
9. สภาพการทำงาน	2.75	.26	ปานกลาง	4	2.45	.40	น้อย	4
10. การปกครองบังคับบัญชา	3.31	.59	ปานกลาง	1	3.29	.67	ปานกลาง	1
รวม	2.96	.24	ปานกลาง		2.85	.33	ปานกลาง	

จากตาราง 3 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ชั้นสัญญาบัตร มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านในปัจจัยกระตุ้น พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน และความสำเร็จของงาน ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยค้ำจุนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านในปัจจัยค้ำจุน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ยกเว้น ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับน้อย

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชั้นประทวน มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านในปัจจัยกระตุ้น พบว่ามีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าและความสำเร็จของงาน ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยจำจุน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยกเว้น ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจ ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ในปีจัดกระทำและปัจจัยค่าเงิน โดยรวมและรายด้าน จำนวนตามประสบการณ์ทำงาน

	ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี					ประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี					ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี				
	(n = 103)					(n = 97)					(n = 95)				
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ
ความพึงพอใจ															
ในการปฏิบัติงาน															
ปัจจัยกระตุ้น															
1. ความสำเร็จของงาน	2.68	.48	ปานกลาง	5	2.65	.49	ปานกลาง	5	2.77	.37	ปานกลาง	5			
2. การยอมรับนับถือ	3.42	.36	ปานกลาง	1	3.41	.41	ปานกลาง	1	3.54	.35	มาก	1			
3. ลักษณะของงาน	3.11	.51	ปานกลาง	3	2.99	.55	ปานกลาง	4	3.07	.46	ปานกลาง	4			
4. ความรับผิดชอบ	3.18	.40	ปานกลาง	2	3.23	.40	ปานกลาง	2	3.40	.41	ปานกลาง	2			
5. ความก้าวหน้า	3.00	.51	ปานกลาง	4	3.21	.51	ปานกลาง	3	3.25	.45	ปานกลาง	3			
รวมปัจจัยกระตุ้น	3.08	.32	ปานกลาง		3.10	.32	ปานกลาง		3.20	.27	ปานกลาง				
ปัจจัยค่าเงิน															
6. เงินเดือน	2.43	.39	น้อย	4	2.36	.43	น้อย	5	2.40	.35	น้อย	5			
7. นโยบายบริหาร	3.18	.40	ปานกลาง	2	3.11	.43	ปานกลาง	2	3.25	.36	ปานกลาง	2			
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.03	.41	ปานกลาง	3	2.99	.37	ปานกลาง	3	3.06	.38	ปานกลาง	3			
9. สภาพการทำงาน	2.28	.36	น้อย	5	2.64	.26	ปานกลาง	4	2.87	.19	ปานกลาง	4			
10. การปกครองบังคับบัญชา	3.23	.60	ปานกลาง	1	3.29	.62	ปานกลาง	1	3.39	.67	ปานกลาง	1			
รวมปัจจัยค่าเงิน	2.83	.31	ปานกลาง		2.88	.30	ปานกลาง		3.00	.26	ปานกลาง				

จากตาราง 4 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านในปัจจัยกระตุ้น พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า และความสำเร็จของงาน ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยจำแนก พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยกเว้นด้านเงินเดือน และ ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านในปัจจัยกระตุ้น พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน และความสำเร็จของงาน ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยจำแนก พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน ยกเว้นด้านเงินเดือน อยู่ในระดับน้อย

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านในปัจจัยกระตุ้น พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยจำแนก พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน ยกเว้นด้านเงินเดือน อยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยท้าทาย โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานข้อที่ 1 ว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน"

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยท้าทาย โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามชั้นยศ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบค่าที (t - test) และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยการวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD : the least significant difference test) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 5 - 13

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ในปัจจัยกระตุ้น
และปัจจัยจำแนกโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามชั้นยศ

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ชั้นสัญญาบัตร (n = 141)		ชั้นประทวน (n = 154)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ปัจจัยกระตุ้น						
1. ความสำเร็จของงาน	2.70	.46	2.70	.45	.12	.900
2. การยอมรับนับถือ	3.44	.36	3.47	.39	.71	.477
3. ลักษณะของงาน	3.09	.49	3.03	.53	1.09	.273
4. ความรับผิดชอบ	3.41	.44	3.13	.34	6.15*	.000
5. ความก้าวหน้า	3.41	.51	2.91	.36	9.47*	.000
รวม	3.21	.29	3.05	.30	4.60*	.000
ปัจจัยจำแนก						
6. เงินเดือน	2.41	.33	2.38	.43	.67	.502
7. นโยบายการบริหาร	3.24	.39	3.12	.41	2.42*	.016
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.07	.36	2.98	.40	1.82	.070
9. สภาพการทำงาน	2.75	.26	2.45	.40	7.54*	.000
10. การปกครองบังคับบัญชา	3.31	.59	3.29	.67	.34	.728
รวม	2.96	.24	2.85	.33	3.21*	.001

* $p < .5$

จากตาราง 5 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ประจำสถานี
ตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ที่มียศชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน มีความพึง
พอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยกระตุ้นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .5$)
และเมื่อพิจารณารายด้าน ในปัจจัยกระตุ้น พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และ
ลักษณะของงาน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ($p < .5$)

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ที่มียศชั้นสัญญาบัตรและ
ชั้นประทวน ในปัจจัยจำแนกโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .5$) และเมื่อ
พิจารณารายด้านในปัจจัยจำแนก พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการปกครอง บังคับบัญชา ยกเว้นด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำแนกโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ปัจจัยกระตุ้น						
1. ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.81	.40	1.91	.150
	ภายในกลุ่ม	292	61.58	.21		
	รวม	294	62.39			
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.02	.51	3.50 [*]	.031
	ภายในกลุ่ม	292	42.45	.14		
	รวม	294	43.47			
3. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.75	.38	1.43	.246
	ภายในกลุ่ม	292	76.63	.26		
	รวม	294	77.38			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.45	1.23	7.37 [*]	.001
	ภายในกลุ่ม	292	48.64	.17		
	รวม	294	51.09			
5. ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	3.74	1.87	7.53 [*]	.001
	ภายในกลุ่ม	292	72.44	.25		
	รวม	294	76.18			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.89	.45	4.67 [*]	.010
	ภายในกลุ่ม	292	28.03	.10		
	รวม	294	28.92			

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ปัจจัยจำแนก						
6. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	.28	.14	.89	.410
	ภายในกลุ่ม	292	45.38	.15		
	รวม	294	45.66			
7. นโยบายการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.02	.51	3.12*	.046
	ภายในกลุ่ม	292	47.59	.16		
	รวม	294	48.61			
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	.26	.13	.84	.430
	ภายในกลุ่ม	292	44.81	.15		
	รวม	294	45.07			
9. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	17.50	8.75	106.69*	.000
	ภายในกลุ่ม	292	23.95	.08		
	รวม	294	41.45			
10. การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.20	.60	1.49	.228
	ภายในกลุ่ม	292	117.66	.40		
	รวม	294	118.86			
รวม	ระหว่างกลุ่ม		1.40	.70	8.00*	.000
	ภายในกลุ่ม		25.51	.09		
	รวม		26.91			

* $p < .5$

จากตาราง 6 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยกระตุ้นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .5$) และเมื่อพิจารณารายด้านในปัจจัยกระตุ้น พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .5$) คือ ด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ยกเว้นด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ในปัจจัยจำแนกโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .5$) และเมื่อพิจารณารายด้านในปัจจัยจำแนก พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการปกครองบังคับบัญชา ยกเว้นด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .5$)

เพื่อทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำแนกให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD : the least significant difference test) ปรากฏผลดังตาราง 7 - 13

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจประจำสถานีภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งมีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ในปัจจัยกระตุ้นโดยรวม

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.08	3.10	3.20
ต่ำกว่า 5 ปี	3.08	-	.02 ($p = .667$)	.12* ($p = .005$)
5 - 10 ปี	3.10		-	.10* ($p = .017$)
มากกว่า 10 ปี	3.20			-

* $p < .5$

จากตาราง 7 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยกระตุ้นโดยรวม ของข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี ประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี กับมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .5$) โดยข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจโดยรวม สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานทั้งสองกลุ่ม

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งมีประสบการณ์
ทำงานต่างกัน ในปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	5 – 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.41	3.42	3.54
5 - 10 ปี	3.41	-	.01 ($p = .879$)	.13* ($p = .019$)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.42		-	.12* ($p = .026$)
มากกว่า 10 ปี	3.54			-

* $p < .5$

จากตาราง 8 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ ของข้าราชการตำรวจ ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปีกับมากกว่า 10 ปี ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .5$) โดยข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจ ด้านการยอมรับนับถือ สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานทั้งสองกลุ่ม

ตารางที่ 9 ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งมีประสบการณ์
ทำงานต่างกัน ในปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.18	3.23	3.40
ต่ำกว่า 5 ปี	3.18	-	.05 ($p = .462$)	.22* ($p = .000$)
5 - 10 ปี	3.23		-	.17* ($p = .004$)
มากกว่า 10 ปี	3.40			-

* $p < .5$

จากตาราง 9 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ
ของข้าราชการตำรวจ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี ประสบการณ์ทำงาน
5 – 10 ปี กับมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .5$) โดยข้าราชการตำรวจที่มี
ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่
มีประสบการณ์ทำงาน ทั้งสองกลุ่ม

ตารางที่ 10 ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งมีประสบการณ์
ทำงานต่างกัน ในปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้า

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.00	3.21	3.25
ต่ำกว่า 5 ปี	3.00	-	.21* ($p = .002$)	.25* ($p = .000$)
5 - 10 ปี	3.21		-	.03 ($p = .650$)
มากกว่า 10 ปี	3.25			-

* $p < .5$

จากตาราง 10 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยกระตุ้น ด้านความ
ก้าวหน้า ของข้าราชการตำรวจ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ 5 - 10 ปี และ มากกว่า
10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .5$) โดยข้าราชการตำรวจ ที่มีประสบการณ์ทำงาน
มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจ ด้านความก้าวหน้า สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์
ทำงานทั้งสองกลุ่ม

ตารางที่ 11 ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งมีประสบการณ์
ทำงานต่างกัน ในปัจจัยค่าจูนโดยรวม

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		2.83	2.88	3.00
ต่ำกว่า 5 ปี	2.83	-	.05 ($p = .288$)	.17* ($p = .000$)
5 - 10 ปี	2.88		-	.12* ($p = .006$)
มากกว่า 10 ปี	3.00			-

* $p < .5$

จากตาราง 11 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยค่าจูนโดยรวม ของ
ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี ประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี
กับมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .5$) โดยข้าราชการตำรวจที่มี
ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจ โดยรวม สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มี
ประสบการณ์ทำงานทั้งสองกลุ่ม

ตารางที่ 12 ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งมีประสบการณ์
ทำงานต่างกัน ในปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายการบริหาร

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	5 - 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.11	3.18	3.25
5 - 10 ปี	3.11	-	.07 ($p = .227$)	.14* ($p = .013$)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.18		-	.07 ($p = .184$)
มากกว่า 10 ปี	3.25			-

* $p < .5$

จากตาราง 12 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบาย
การบริหารของข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี กับมากกว่า 10 ปี แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .5$) โดยข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี
มีความพึงพอใจ ด้านนโยบายการบริหาร สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี

ตารางที่ 13 ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งมีประสบการณ์ทำงาน
ต่างกัน ในปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพการทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		2.28	2.64	2.87
ต่ำกว่า 5 ปี	2.88	-	.36* ($p = .000$)	.59* ($p = .000$)
5 - 10 ปี	2.64		-	.23* ($p = .000$)
มากกว่า 10 ปี	2.87			-

* $p < .5$

จากตาราง 13 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี และประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี กับมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .5$) โดยข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี รวมทั้งข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ได้ว่า ผลการศึกษารั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน" ผลการทดสอบปรากฏว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูน ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับชั้นประทวน และข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และเมื่อพิจารณารายด้านในปัจจัยกระตุ้น พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับชั้นประทวน ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และเมื่อพิจารณารายด้านในปัจจัยค่าจูน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับชั้นประทวน ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์

ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลโดยรวมและรายด้าน ของสถานีดำรงภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศ และ ประสบการณ์ทำงาน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลโดยรวม และรายด้าน ของสถานีดำรงภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยทำการหาคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำคะแนนเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยจัดระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานีดำรงภูธร ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 14 - 16

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานีดำรงภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวม

ประสิทธิผลสถานีดำรงภูธร	$n = 295$			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ	3.20	.42	ปานกลาง	2
2. ความสามารถในการบูรณาการ	3.39	.33	ปานกลาง	1
รวม	3.29	.35	ปานกลาง	

จากตาราง 14 แสดงว่า ประสิทธิผลของสถานีดำรงภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการบูรณาการ ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานี
ตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม
ชั้นยศของข้าราชการ

ประสิทธิผลสถานีตำรวจภูธร	ชั้นสัญญาบัตร (n = 141)				ชั้นประทวน (n = 154)			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความสามารถในการปรับปรุง องค์กร	3.19	.41	ปานกลาง	2	3.21	.43	ปานกลาง	2
2. ความสามารถในการบูรณาการ	3.40	.32	ปานกลาง	1	3.37	.34	ปานกลาง	1
รวม	3.30	.34	ปานกลาง		3.29	.36	ปานกลาง	

จากตาราง 15 แสดงว่าประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการบูรณาการ ความสามารถในการปรับปรุงองค์กร

สำหรับประสิทธิผลของสถานีตำรวจ ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการบูรณาการ ความสามารถในการปรับปรุงองค์กร

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ความเปลี่ยนแปลงของสถานีดาวจรูทร ระดับประสิทธิภาพของสถานีดาวจรูทร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวมและรายด้าน
 จำนวนตามประสิทธิภาพทำงาน

ประสิทธิภาพของสถานีดาวจรูทร	ประสิทธิภาพทำงานต่ำกว่า 5 ปี					ประสิทธิภาพทำงาน 5 - 10 ปี					ประสิทธิภาพทำงานมากกว่า 10 ปี				
	(n = 103)					(n = 97)					(n = 95)				
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ
1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ	3.19	.40	ปานกลาง	2	3.21	.43	ปานกลาง	2	3.20	.43	ปานกลาง	2			
2. ความสามารถในการบูรณาการ	3.41	.31	ปานกลาง	1	3.35	.38	ปานกลาง	1	3.41	.31	ปานกลาง	1			
รวม	3.30	.33	ปานกลาง		3.28	.39	ปานกลาง		3.30	.34	ปานกลาง				

จากตาราง 16 แสดงว่า ประสิทธิภาพของสถานีดำรงจุงกูร สังกัดสำนักงานดำรงจุงกูร ภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการดำรงจุง ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการบูรณาการ ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ

สำหรับประสิทธิภาพของสถานีดำรงจุงกูร ตามการรับรู้ของข้าราชการดำรงจุง ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการบูรณาการ ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ

สำหรับประสิทธิภาพของสถานีดำรงจุงกูร ตามการรับรู้ของข้าราชการดำรงจุง ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการบูรณาการ ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโดยรวมและรายด้านของสถานีดำรงจุงกูร สังกัดสำนักงานดำรงจุงกูรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการดำรงจุง จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานข้อที่ 2 ว่า "ประสิทธิภาพของสถานีดำรงจุงกูร สังกัดสำนักงานดำรงจุงกูรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการดำรงจุง จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน"

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบประสิทธิผลโดยรวม และรายด้าน ของสถานีดำรงจุงกูร สังกัดสำนักงานดำรงจุงกูรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการดำรงจุง จำแนกตามชั้นยศ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบค่าที (t - test) และเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานีดำรงจุงกูร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยการวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD : the least significant difference test) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 17 - 18

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลของสถานีดำรงภูธร สังกัดสำนักงาน
ดำรงภูธรภาค 2 โดยรวมและรายด้าน ตามการรับรู้ของข้าราชการดำรง จําแนก
ตามชั้นยศ

ประสิทธิผลสถานีตำรวจภูธร	ชั้นสัญญาบัตร		ชั้นประทวน		t	p
	(n = 141)		(n = 154)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ	3.19	.41	3.21	.43	.32	.749
2. ความสามารถในการบูรณาการ	3.40	.32	3.37	.34	.87	.384
รวม	3.30	.34	3.29	.36	.22	.824

จากตาราง 17 แสดงว่าประสิทธิผลสถานีดำรงภูธร สังกัดสำนักงานดำรงภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการดำรงที่มียศชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน มีการรับรู้ประสิทธิผลสถานีดำรงภูธร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการดำรงชั้นสัญญาบัตร มีการรับรู้ประสิทธิผลสถานีดำรงภูธร สูงกว่าข้าราชการดำรงชั้นประทวน

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ประสิทธิภาพ
ของสถานีดำรงภูธร สังกัดสำนักงานดำรงภูธรภาค 2 โดยรวมและรายด้าน
ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสิทธิผลสถานีดำรงภูธร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	.04	.02	.10	.901
	ภายในกลุ่ม	292	53.24	.18		
	รวม	294	53.28			
2. ความสามารถในการบูรณาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.24	.12	1.02	.362
	ภายในกลุ่ม	292	33.72	.12		
	รวม	294	33.96			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.23	.01	.09	.912
	ภายในกลุ่ม	292	37.86	.13		
	รวม	294	37.89			

จากตาราง 18 แสดงว่า ประสิทธิภาพของสถานีดำรงภูธร สังกัดสำนักงานดำรงภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิผลสถานีดำรงภูธร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ได้ว่า ผลการศึกษาไม่สอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ประสิทธิผลสถานีดำรงภูธร สังกัดสำนักงานดำรงภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน" ผลการทดสอบปรากฏว่า ประสิทธิภาพสถานีดำรงภูธร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยต้าน กับประสิทธิผลโดยรวมของสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานข้อที่ 3 ว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยต้าน กับประสิทธิผลโดยรวมของสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ มีความสัมพันธ์กันทางบวก"

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยต้าน กับประสิทธิผลโดยรวมของสถานีตำรวจภูธร ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 19

ตารางที่ 19 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต้าน กับประสิทธิผลโดยรวมของสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิผลโดยรวม		ระดับ
	<i>r</i>	<i>p</i>	
ปัจจัยกระตุ้น			
1. ความสำเร็จของงาน	.53*	.000	มาก
2. การยอมรับนับถือ	.48*	.000	ปานกลาง
3. ลักษณะของงาน	.63*	.000	มาก
4. ความรับผิดชอบ	.24*	.000	น้อย
5. ความก้าวหน้า	.28*	.000	น้อย
รวม	.63	.000	มาก
ปัจจัยต้าน			
6. เงินเดือน	.45*	.000	ปานกลาง
7. นโยบายการบริหาร	.49*	.000	ปานกลาง
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.47*	.000	ปานกลาง
9. สภาพการทำงาน	.27*	.000	น้อย
10. การปกครองบังคับบัญชา	.85*	.000	มาก
รวม	.80	.000	มาก

* $p < .5$

จากตาราง 19 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตามปัจจัยกระตุ้นโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโดยรวมของสถานีตำรวจภูธร อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านในปัจจัยกระตุ้น พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโดยรวมของสถานีตำรวจภูธร อยู่ในระดับมาก และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับน้อย

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตามปัจจัยค้ำจุนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโดยรวมของสถานีตำรวจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านในปัจจัยค้ำจุน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโดยรวมของสถานีตำรวจภูธร อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโดยรวมของสถานีตำรวจ อยู่ในระดับมาก และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ได้ว่า ผลการศึกษารั้วนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิผลโดยรวมของสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ มีความสัมพันธ์กันทางบวก"