

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยของใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรได้แก่ ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น จำนวน 101 นาย จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
- S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- SS แทน ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
- df แทน ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
- MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน t - test (Independent Sample)
- F แทน ค่าสถิติทดสอบนัยสำคัญความแปรปรวนของตัวแปรอิสระ 3 ตัวขึ้นไป
- Sig. แทน ความน่าจะเป็น (Probability Value) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ ได้แก่

2.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ด้าน

2.1.1 ด้านความสำเร็จของผลงาน (achievements)

2.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition)

2.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.1.5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself)

2.1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and administration)

2.1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

2.1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)

2.1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition)

2.1.10 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and fringe benefit)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นยศ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 ตั้งแต่ 19 แต่ไม่เกิน 32 ปี	26	25.70
1.2 ตั้งแต่ 33 แต่ไม่เกิน 46 ปี	40	39.60
1.3 ตั้งแต่ 47 ขึ้นไป	35	34.70
รวม	101	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	24.80
2.2 ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	76	75.20
รวม	101	100.00
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
3.1 ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 12 ปี	38	37.60
3.2 ตั้งแต่ 13 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี	43	42.60
3.3 26 ปี ขึ้นไป	20	19.80
รวม	101	100.00
4. ชั้นยศ		
4.1 ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร	48	47.50
4.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	53	52.50
รวม	101	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏ ดังนี้

1. จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนมากมีอายุตั้งแต่ 33 ปี แต่ไม่เกิน 46 ปี มากที่สุด จำนวน 40 นาย คิดเป็นร้อยละ 39.60 รองลงมา 47 ปี ขึ้นไป จำนวน 35 นาย คิดเป็นร้อยละ 34.70 และอายุตั้งแต่ 19 ปี แต่ไม่เกิน 32 ปี จำนวน 26 นาย คิดเป็นร้อยละ 25.70 ตามลำดับ

2. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 76 นาย คิดเป็นร้อยละ 75.20 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่า

ปริญญาตรี จำนวน 25 นาย คิดเป็นร้อยละ 24.80 ตามลำดับ

3. จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนมากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 13 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี มากที่สุด จำนวน 43 นาย คิดเป็นร้อยละ 42.60 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 12 ปี จำนวน 38 นาย คิดเป็นร้อยละ 37.60 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 26 ปี ขึ้นไป จำนวน 20 นาย คิดเป็นร้อยละ 19.80 และมีอายุการทำงาน ตามลำดับ

4. จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีชั้นยศประทวนมากที่สุด จำนวน 53 นาย คิดเป็นร้อยละ 52.50 และมีชั้นยศสัญญาบัตร จำนวน 48 นาย คิดเป็นร้อยละ 47.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัยจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จของผลงาน (Achievements)	3.92	0.46	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ(Recognition)	3.71	0.60	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)	3.48	0.77	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	3.73	0.65	มาก
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself)	3.86	0.60	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร(Policy and administration)	3.70	0.66	มาก
7. ด้านปกครองบังคับบัญชา (Supervision)	4.00	0.70	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)	3.90	0.64	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน(Working condition)	3.81	0.54	มาก
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล(Salary and fringe benefit)	3.35	0.74	ปานกลาง
รวม	3.74	0.51	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

มีระดับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของผลงาน ($\bar{X} = 3.92$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.90$) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.35$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความสำเร็จของผลงาน (Achievement) จำแนกเป็นรายชื่อ

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัยงูใจ
1. ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	3.91	0.63	มาก
2. ความสำเร็จเมื่อมีปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.86	0.54	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามที่กำหนด	3.96	0.61	มาก
4. หน่วยงานหรืองานเกิดการพัฒนาและก้าวหน้าจากผลปฏิบัติงานของท่าน	3.81	0.65	มาก
5. ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานแต่ละงาน	4.08	0.70	มาก
รวม	3.92	0.46	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความสำเร็จของผลงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานแต่ละงาน ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา คือ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามที่กำหนด ($\bar{X} = 3.96$) และความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านการยอมรับนับถือ
 (Recognition) จำแนกเป็นรายชื่อ

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ปัจจัยใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของท่าน	3.74	0.71	มาก
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.61	0.77	มาก
3. ผู้บังคับบัญชานับสนุนการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญต่อ ผลสำเร็จในงานของท่าน	3.72	0.70	มาก
4. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.77	0.77	มาก
5. ในที่ประชุมเมื่อท่านมีข้อเสนอแนะและ/หรือแสดงความคิดเห็น เป็นที่ยอมรับ	3.70	0.72	มาก
6. ได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	3.76	0.89	มาก
รวม	3.71	0.60	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับปัจจัยใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์
 ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับปัจจัยใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมากทุกข้อ
 เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการ
 ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.77$) ได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.76$) และ
 ผู้บังคับบัญชานับสนุนการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงานของท่าน ($\bar{X} = 3.72$)
 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความก้าวหน้าใน
 ตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) จำแนกเป็นรายชื่อ

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ปัจจัยใจ
1. การเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น	3.44	0.89	มาก
2. การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ (เพิ่มวุฒิ)	3.26	1.09	ปานกลาง
3. ความเป็นธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบใน หน่วยงาน	3.59	0.88	มาก
4. การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน	3.58	0.91	มาก
5. โอกาสเพิ่มความรู้และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.54	.96	มาก
รวม	3.48	0.77	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับปัจจัยใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์
 ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)
 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับปัจจัยใจในการ
 ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ คือ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก ไปน้อย 3 อันดับแรก คือ
 ความเป็นธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมา การ
 ส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 3.58$) และโอกาสเพิ่ม
 ความรู้และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.54$) และมีระดับ
 ปัจจัยใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ
 (เพิ่มวุฒิ) ($\bar{X} = 3.26$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความรับผิดชอบ
 (Responsibility) จำแนกเป็นรายชื่อ

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ปัจจัยจิตใจ
1. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ของท่าน	3.68	0.77	มาก
2. งานที่รับผิดชอบตรงกับความสามารถของท่าน	3.73	0.78	มาก
3. ความเหมาะสมในปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.68	0.79	มาก
4. การมีอำนาจในการตัดสินใจเมื่อได้รับมอบหมายงานให้ รับผิดชอบ	3.65	0.96	มาก
5. การทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม โดยการรับผิดชอบงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.79	มาก
รวม	3.73	0.65	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์
 ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) โดยรวมอยู่ใน
 ระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน
 ระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การทำงานเป็นทีมแบบ
 มีส่วนร่วมโดยการรับผิดชอบงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา คือ งานที่
 รับผิดชอบตรงกับความรู้ของท่าน ($\bar{X} = 3.73$) งานที่รับผิดชอบตรงกับความสามารถของท่าน และ
 ความเหมาะสมในปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 (Work itself) จำแนกเป็นรายชื่อ

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ปัจจัยใจ
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องพัฒนาความรู้ของท่าน	3.93	0.65	มาก
2. งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ท่าน	3.92	0.74	มาก
3. งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องก่อให้เกิดความคิดริเริ่มกับท่าน	3.90	0.80	มาก
4. ความชัดเจนในการแบ่งขอบข่ายของลักษณะงานที่รับผิดชอบ	3.72	0.86	มาก
รวม	3.86	0.60	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับปัจจัยใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) โดยรวม
 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับปัจจัยใจในการปฏิบัติงาน
 อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องพัฒนา
 ความรู้ของท่าน ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา คืองานที่ปฏิบัติอยู่ต้องช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ท่าน
 ($\bar{X} = 3.92$) และงานที่ปฏิบัติอยู่ต้องก่อให้เกิดความคิดริเริ่มกับท่าน ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านนโยบายและการบริหาร
 (Policy and administration) จำแนกเป็นรายชื่อ

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ปัจจัยใจ
1. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและการบริหารงานของ หน่วยงานมีความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตาม เป้าหมาย	3.77	0.78	มาก
2. ความชัดเจนในการสั่งการของผู้บังคับบัญชา	3.82	0.76	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.75	0.74	มาก
4. การจัดระบบงานที่ดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	3.70	0.83	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน	3.49	0.92	มาก
รวม	3.70	0.66	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับปัจจัยใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์
 ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and administration)
 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับปัจจัยใจในการ
 ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือความชัดเจนใน
 การสั่งการของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือนโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและ
 การบริหารงานของหน่วยงานมีความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย
 ($\bar{X} = 3.77$) และผู้บังคับบัญชามีข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.75$)
 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา
 (Supervision) จำแนกเป็นรายชื่อ

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ปัจจัยใจ
1. ความรู้ในเรื่องการบริหาร (Administration) ของผู้บังคับบัญชา	3.92	0.77	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีความกล้าตัดสินใจ	4.15	0.76	มาก
3. เมื่อมีปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษา งานเสมอ	3.86	0.87	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีบรรยากาศ นุ่มนวล และวางตัวเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.02	0.78	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีการใช้ทั้งศาสตร์ (องค์ความรู้) และศิลป์ (เทคนิค) ในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความร่วมมือร่วมใจ ในหน่วยงาน	4.07	0.79	มาก
รวม	4.00	0.70	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับปัจจัยใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์
 ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) โดยรวมอยู่
 ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับปัจจัยใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน
 ระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีความกล้า
 ตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีการใช้ทั้งศาสตร์ (องค์ความรู้) และศิลป์
 (เทคนิค) ในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความร่วมมือร่วมใจในหน่วยงาน
 ($\bar{X} = 4.07$) และผู้บังคับบัญชามีบรรยากาศ นุ่มนวล และวางตัวเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา
 ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
 บุคคล (Interpersonal relation) จำแนกเป็นรายชื่อ

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย จิตใจ
1. ความจริงใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	3.86	0.72	มาก
2. การทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม	3.88	0.77	มาก
3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.94	0.74	มาก
4. ความสามัคคีของการทำงานร่วมกัน	3.90	0.78	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตรต่อกัน	3.93	0.75	มาก
รวม	3.90	0.64	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์
 ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal -
 relation) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับปัจจัยจิตใจใน
 การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือความ
 สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา คือบรรยากาศใน
 การทำงานมีความเป็นมิตรต่อกัน ($\bar{X} = 3.93$) และความสามัคคีของการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.90$)
 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านสภาพแวดล้อมในการ
ปฏิบัติงาน (Working condition) จำแนกเป็นรายชื่อ

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย จิตใจ
1. อาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.91	0.81	มาก
2. ความเป็นสัดส่วนของห้องทำงาน	3.68	0.79	มาก
3. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.62	0.76	มาก
4. ความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน	3.86	0.69	มาก
5. สิ่งแวดล้อมบริเวณที่ทำงานทั้งกายภาพและสังคมการทำงาน	3.95	0.72	มาก
รวม	3.81	0.54	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Working
condition) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับปัจจัยจิตใจใน
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ
สิ่งแวดล้อมบริเวณที่ทำงานทั้งกายภาพและสังคมการทำงาน ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ อาคาร
สถานที่และห้องปฏิบัติงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.91$) และความสะดวกในการเดินทางไป
ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านเงินเดือนและประโยชน์
 เกื้อกูล (Salary and fringe benefit) จำแนกเป็นรายชื่อ

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย จิตใจ
1. เงินเดือนมีความเหมาะสมกับปริมาณของงานที่รับผิดชอบ	3.51	0.79	มาก
2. ความเหมาะสมของเงินเดือนกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.13	1.04	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนและสิ่งต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	3.24	1.00	ปานกลาง
4. ความรวดเร็วและความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินหรือสวัสดิการ ด้านต่าง ๆ	3.42	0.89	มาก
5. มีที่พักอาศัยที่มีความมั่นคงและปลอดภัยกับชีวิต	3.47	.96	มาก
รวม	3.35	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and
 fringe benefit) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับ
 ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3
 ลำดับแรก คือ เงินเดือนมีความเหมาะสมกับปริมาณของงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมา
 คือ มีที่พักอาศัยที่มีความมั่นคงและปลอดภัยกับชีวิต ($\bar{X} = 3.47$) และความรวดเร็วและความ
 สะดวกในการเบิกจ่ายเงินหรือสวัสดิการด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.42$) และมีระดับปัจจัยจิตใจในการ
 ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ลำดับแรก คือ
 ค่าตอบแทนและสิ่งต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ($\bar{X} = 3.24$) และ ความเหมาะสม
 ของเงินเดือนกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.13$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บัณฑิตหญิงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น
จำแนกตาม อายุ โดยรวมและจำแนกรายด้าน

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ ภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	อายุ											
	19-32 ปี		ระดับปัจจัย		33-46 ปี		ระดับปัจจัย		47-60 ปี		ระดับปัจจัย	
	\bar{X}	S.D.	สูงใจ	S.D.	\bar{X}	S.D.	สูงใจ	\bar{X}	S.D.	สูงใจ	\bar{X}	S.D.
1. ด้านความถี่ของผลงาน	3.91	0.46	มาก	0.44	3.99	0.44	มาก	3.85	0.48	มาก	3.85	0.48
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.88	0.64	มาก	0.56	3.64	0.56	มาก	3.68	0.62	มาก	3.68	0.62
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.70	0.83	มาก	0.75	3.49	0.75	มาก	3.31	0.72	ปานกลาง	3.31	0.72
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.82	0.67	มาก	0.65	3.70	0.65	มาก	3.70	0.64	มาก	3.70	0.64
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.98	0.64	มาก	0.56	3.90	0.56	มาก	3.74	0.61	มาก	3.74	0.61
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.77	0.58	มาก	0.59	3.82	0.59	มาก	3.52	0.77	มาก	3.52	0.77
7. ด้านปกครองบังคับบัญชา	4.06	0.59	มาก	0.67	4.10	0.67	มาก	3.84	0.78	มาก	3.84	0.78
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.04	0.62	มาก	0.58	3.91	0.58	มาก	3.78	0.71	มาก	3.78	0.71
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.98	0.60	มาก	0.47	3.80	0.47	มาก	3.70	0.55	มาก	3.70	0.55
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกิด	3.53	0.92	มาก	0.61	3.36	0.61	มาก	3.20	0.72	ปานกลาง	3.20	0.72
รวม	3.86	0.56	มาก	0.45	3.76	0.45	มาก	3.63	0.54	มาก	3.63	0.54

จากตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจรภาค 4 จำแนกตามอายุปรากฏ ดังนี้

1. อายุ 19-32 ปี พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.04$) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ

2. อายุ 33-46 ปี พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมา ด้านความสำเร็จของผลงาน ($\bar{X} = 3.99$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.91$) ระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.36$) ตามลำดับ

3. อายุ 47-60 ปี พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความสำเร็จของผลงาน ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา ด้านปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.84$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.78$) ระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.31$) และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.20$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม
ตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ

การปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จของผลงาน (Achievement)	ระหว่างกลุ่ม	.333	2	.166	.778	.462
	ภายในกลุ่ม	20.936	98	.214		
	รวม	21.268	100			
2. ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition)	ระหว่างกลุ่ม	.991	2	.496	1.349	.264
	ภายในกลุ่ม	36.005	98	.367		
	รวม	36.996	100			
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ (Advancement)	ระหว่างกลุ่ม	2.223	2	1.111	1.887	.157
	ภายในกลุ่ม	57.719	98	.589		
	รวม	59.941	100			
4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	ระหว่างกลุ่ม	.275	2	.138	.320	.727
	ภายในกลุ่ม	42.134	98	.430		
	รวม	42.409	100			
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself)	ระหว่างกลุ่ม	.937	2	.469	1.275	.284
	ภายในกลุ่ม	36.012	98	.367		
	รวม	36.949	100			
6. ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and administration)	ระหว่างกลุ่ม	1.908	2	.954	2.181	.118
	ภายในกลุ่ม	42.857	98	.437		
	รวม	44.765	100			
7. ด้านปกครองบังคับบัญชา (Supervision)	ระหว่างกลุ่ม	1.460	2	.730	1.501	.228
	ภายในกลุ่ม	47.658	98	.486		
	รวม	49.118	100			

การปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)	ระหว่างกลุ่ม	.993	2	.497	1.195	.307
	ภายในกลุ่ม	40.736	98	.416		
	รวม	41.729	100			
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition)	ระหว่างกลุ่ม	1.113	2	.556	1.921	.152
	ภายในกลุ่ม	28.382	98	.290		
	รวม	29.494	100			
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์ เกื้อกูล(Salary and fringe benefit)	ระหว่างกลุ่ม	1.587	2	.793	1.441	.242
	ภายในกลุ่ม	53.945	98	.550		
	รวม	55.532	100			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.840	2	.420	1.574	.212
	ภายในกลุ่ม	26.143	98	.267		
	รวม	26.983	100			

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยรวมและ
จำแนกรายด้าน

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ ภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	ระดับการศึกษา					ระดับ ปัจจัย ใจ
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n = 25)		ระดับ ปัจจัย ใจ	ปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 76)		
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของผลงาน	3.84	0.53	มาก	3.95	0.43	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.81	0.64	มาก	3.68	0.59	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	3.55	0.82	มาก	3.46	0.76	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.69	0.65	มาก	3.74	0.65	มาก
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.86	0.71	มาก	3.87	0.57	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.65	0.77	มาก	3.72	0.63	มาก
7. ด้านปกครองบังคับบัญชา	3.98	0.71	มาก	4.01	0.70	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.94	0.71	มาก	3.88	0.62	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.85	0.64	มาก	3.80	0.50	มาก
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์ เกื้อกูล	3.55	0.71	มาก	3.28	0.74	ปานกลาง
รวม	3.77	0.59	มาก	3.73	0.49	มาก

- จากตารางที่ 16 ปัจจัยใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค
4 จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏ ดังนี้

1. ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$)
เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้าน
ปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.94$) และด้าน
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.86$)

2. ระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาตรีขึ้นไป พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาด้านความสำเร็จของผลงาน ($\bar{X} = 3.95$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.88$) ระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 4 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม และจำแนกรายด้าน

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝึกรอบกรมตำรวจ ภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n = 25)		ปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 76)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของผลงาน	3.84	0.53	3.95	0.43	-959	.340
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.81	0.64	3.68	0.59	.889	.376
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	3.55	0.82	3.46	0.76	.511	.611
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.69	0.65	3.74	0.65	-341	.734
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.86	0.71	3.87	0.57	-083	.934
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.65	0.77	3.72	0.63	-437	.663
7. ด้านปกครองบังคับบัญชา	3.98	0.71	4.01	0.70	-163	.871
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.94	0.71	3.88	0.62	.365	.716
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	3.85	0.64	3.80	0.50	.403	.688
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	3.55	0.71	3.28	0.74	1.554	.123
รวม	3.77	0.59	3.73	0.49	.281	.779

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ฝึกอบรม
ตำรวจภูธรภาค 4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน
ทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บัณฑิตหญิงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น
 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกรายด้าน

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ ภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	อายุ											
	19-32 ปี		ระดับปฎิบัติ		33-46 ปี		ระดับปฎิบัติ		47-60 ปี		ระดับปฎิบัติ	
	\bar{X}	S.D.	สูงใจ	มาก	\bar{X}	S.D.	สูงใจ	มาก	\bar{X}	S.D.	สูงใจ	มาก
1. ด้านความสำเร็จของผลงาน	3.91	0.45	มาก	มาก	3.94	0.47	มาก	มาก	3.89	0.46	มาก	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.81	0.60	มาก	มาก	3.68	0.60	มาก	มาก	3.61	0.62	มาก	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.63	0.82	มาก	มาก	3.41	0.71	มาก	มาก	3.34	0.78	ปานกลาง	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.73	0.68	มาก	มาก	3.80	0.62	มาก	มาก	3.59	0.63	มาก	มาก
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.02	0.61	มาก	มาก	3.81	0.58	มาก	มาก	3.67	0.59	มาก	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.83	0.56	มาก	มาก	3.69	0.69	มาก	มาก	3.49	0.77	มาก	มาก
7. ด้านปกครองบังคับบัญชา	4.10	0.62	มาก	มาก	3.95	0.75	มาก	มาก	3.91	0.74	มาก	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.04	0.59	มาก	มาก	3.85	0.60	มาก	มาก	3.75	0.79	มาก	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.89	0.57	มาก	มาก	3.81	0.48	มาก	มาก	3.66	0.59	มาก	มาก
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	3.45	0.84	มาก	มาก	3.33	0.67	มาก	ปานกลาง	3.20	0.70	ปานกลาง	มาก
รวม	3.83	0.51	มาก	มาก	3.73	0.50	มาก	มาก	3.61	0.54	มาก	มาก

จากตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บังคับจิตใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานปรากฏ ดังนี้

1. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-12 ปี พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.04$) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 13-25 ปี พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา ด้านความสำเร็จของผลงาน ($\bar{X} = 3.94$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.75$) ระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.33$) ตามลำดับ
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 26-60 ปี พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา ความสำเร็จของผลงาน ($\bar{X} = 3.89$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.78$) ระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.34$) และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.20$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม
ตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จของผลงาน (Achievement)	ระหว่างกลุ่ม	.052	2	.026	.120	.887
	ภายในกลุ่ม	21.216	98	.216		
	รวม	21.268	100			
2. ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition)	ระหว่างกลุ่ม	.581	2	.290	.781	.461
	ภายในกลุ่ม	36.416	98	.372		
	รวม	36.996	100			
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ (Advancement)	ระหว่างกลุ่ม	1.426	2	.713	1.194	.307
	ภายในกลุ่ม	58.515	98	.597		
	รวม	59.941	100			
4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	ระหว่างกลุ่ม	.602	2	.301	.706	.496
	ภายในกลุ่ม	41.806	98	.427		
	รวม	42.409	100			
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself)	ระหว่างกลุ่ม	1.797	2	.899	2.505	.087
	ภายในกลุ่ม	35.152	98	.359		
	รวม	36.949	100			
6. ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and administration)	ระหว่างกลุ่ม	1.535	2	.768	1.740	.181
	ภายในกลุ่ม	43.230	98	.441		
	รวม	44.765	100			
7. ด้านปกครองบังคับบัญชา (Supervision)	ระหว่างกลุ่ม	.657	2	.328	.664	.517
	ภายในกลุ่ม	48.462	98	.495		
	รวม	49.118	100			

การปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)	ระหว่างกลุ่ม	1.319	2	.660	1.599	.207
	ภายในกลุ่ม	40.410	98	.412		
	รวม	41.729	100			
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition)	ระหว่างกลุ่ม	.656	2	.328	1.115	.332
	ภายในกลุ่ม	28.838	98	.294		
	รวม	29.494	100			
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์ เกื้อกูล(Salary and fringe benefit)	ระหว่างกลุ่ม	.909	2	.454	.815	.446
	ภายในกลุ่ม	54.623	98	.557		
	รวม	55.532	100			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.700	2	.350	1.304	.276
	ภายในกลุ่ม	26.283	98	.268		
	รวม	26.983	100			

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า
โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบปัจจัยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญด้วย วิธีการ LSD พบว่า ปัจจัยด้าน
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-12 ปี มีความพอใจในระดับที่มากที่สุด
อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 26-30 ปี มีความพอใจในระดับที่น้อยที่สุดอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จำแนกตามชั้นยศ โดยรวม และ
จำแนกรายด้าน

การปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ ภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	ชั้นยศ					
	สัญญาบัตร (n = 48)		ระดับ ปัจจัย จูงใจ	ชั้นประทวน (n = 53)		ระดับ ปัจจัย จูงใจ
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของผลงาน	3.95	0.49	มาก	3.89	0.43	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.69	0.58	มาก	3.74	0.63	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	3.46	0.73	มาก	3.49	0.81	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.77	0.68	มาก	3.69	0.62	มาก
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.86	0.58	มาก	3.86	0.63	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.68	0.68	มาก	3.72	0.65	มาก
7. ด้านปกครองบังคับบัญชา	4.08	0.65	มาก	3.92	0.73	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	3.87	0.66	มาก	3.93	0.63	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.75	0.52	มาก	3.86	0.55	มาก
10. ด้านเงินเดือนและ ประโยชน์เกื้อกูล	3.28	0.64	ปานกลาง	3.41	0.82	มาก
รวม	3.74	0.48	มาก	3.75	0.55	มาก

จากตารางที่ 20 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จำแนกตามชั้นยศ ปรากฏ ดังนี้

1. ชั้นสัญญาบัตร พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านปกครองบังคับ

ปัญหา ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.87$) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.86$) ระดับปานกลาง 1 ด้านคือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.28$)

2. ชั้นประทวน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา ด้านปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.92$) และด้านความสำเร็จของผลงาน ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ฝึกอบรม
ตำรวจภูธรภาค 4 ตามชั้นยศโดยรวม และจำแนกรายด้าน

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ ภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	ชั้นยศ				t	Sig.
	สัญญาบัตร (n = 48)		ประทวน (n = 53)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของผลงาน	3.95	0.49	3.89	0.43	.608	.545
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.69	0.58	3.74	0.63	-.446	.656
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.46	0.73	3.49	0.81	-.203	.840
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.77	0.68	3.69	0.62	.625	.516
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.86	0.58	3.86	0.63	.015	.988
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.68	0.68	3.72	0.65	-.336	.738
7. ด้านปกครองบังคับบัญชา	4.08	0.65	3.92	0.73	1.142	.256
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.87	0.66	3.93	0.63	-.474	.637
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการการทำงาน	3.75	0.52	3.86	0.55	-1.026	.307
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	3.28	0.64	3.41	0.82	-.886	.378
รวม	3.74	0.48	3.75	0.55	-.134	.893

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ฝึกอบรม
ตำรวจภูธรภาค 4 ตามชั้นยศ พบว่า โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ
.05

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ 22 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	จำนวน ความถี่
1. ด้านความสำเร็จของผลงาน	
1.1 ความสำเร็จเมื่อมีปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาคือต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานได้	10
1.2 ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามที่กำหนด	5
1.3 หน่วยงานหรืองานเกิดการพัฒนาและก้าวหน้าจากผลปฏิบัติงานของท่าน	27
1.4 ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานแต่ละงาน	3
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
2.1 งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องพัฒนาความรู้ของท่าน	8
2.2 งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องก่อให้เกิดความคิดริเริ่มกับท่าน	6
2.3 ความชัดเจนในการแบ่งขอบข่ายของลักษณะงานที่รับผิดชอบ	25
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	
3.1 นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและการบริหารงานของหน่วยงาน มีความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	2
3.3 การจัดระบบงานที่ดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	11
3.4 การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน	22
4. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	
4.1 เงินเดือนมีความเหมาะสมกับปริมาณของงานที่รับผิดชอบ	1
4.2 ความเหมาะสมของเงินเดือนกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	21
4.3 ค่าตอบแทนและสิ่งต่างๆ ในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	16
4.4 ความรวดเร็วและความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินหรือสวัสดิการด้านต่าง ๆ	4

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	จำนวน ความถี่
4. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	
4.5 มีที่พักอาศัยที่มีความมั่นคงและปลอดภัยกับชีวิต	1
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
5.1 ความรู้ในเรื่องการบริหาร (Administration) ของผู้บังคับบัญชา	4
5.2 ผู้บังคับบัญชามีความกล้าตัดสินใจ	4
5.3 เมื่อมีปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษางานเสมอ	20
5.4 ผู้บังคับบัญชามีกรียาสุภาพ นุ่มนวล และวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4
5.5 ผู้บังคับบัญชามีการใช้ทั้งศาสตร์ (องค์ความรู้) และศิลป์ (เทคนิค) ในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความร่วมมือร่วมใจในหน่วยงาน	2
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
6.1 อาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4
6.2 ความเป็นสัดส่วนของห้องทำงาน	5
6.3 สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	20
6.4 ความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน	5
6.5 สิ่งแวดล้อมบริเวณที่ทำงานทั้งกายภาพและสังคมการทำงาน	1
7. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
7.1 การเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น	13
7.2 การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ (เพิ่มวุฒิ)	17
7.3 ความเป็นธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงาน	3
7.4 การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	5
7.5 โอกาสเพิ่มความรู้และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	6
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
8.1 ความจริงใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	14
8.2 การทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม	12
8.3 ความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	4
8.4 ความสามัคคีของการทำงานร่วมกัน	5

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	จำนวน ความถี่
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
8.5 บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตรต่อกัน	5
9. ด้านการยอมรับนับถือ	
9.1 ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของท่าน	7
9.2 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	15
9.3 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงาน ของท่าน	6
9.4 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3
9.5 ในที่ประชุมเมื่อท่านมีข้อเสนอแนะและ/หรือแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับ	7
9.6 ได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	4
10. ด้านความรับผิดชอบ	
10.1 งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ของท่าน	6
10.2 งานที่รับผิดชอบตรงกับความสามารถของท่าน	9
10.3 ความเหมาะสมในปริมาณงานที่รับผิดชอบ	12
10.4 การมีอำนาจในการตัดสินใจเมื่อได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบ	9
10.5 การทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม โดยการรับผิดชอบงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมาก ไปน้อย คือ

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเสนอแนะว่า ควรให้หน่วยงานหรืองานเกิดการพัฒนา และก้าวหน้าจากผลปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเสนอแนะว่า ควรมีความชัดเจนในการแบ่งขอบข่ายของลักษณะงานที่รับผิดชอบ

3. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเสนอแนะว่า ควรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน
4. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเสนอแนะว่า ความเหมาะสมของเงินเดือนกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันควรปรับปรุงให้เหมาะสม
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเสนอแนะว่า เมื่อมีปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสปรึกษางานเสมอ
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเสนอแนะว่า ควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
7. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ (เพิ่มวุฒิ)
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเสนอแนะว่า ความจริงใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ
9. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน
10. ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเสนอแนะว่า ควรให้มีความเหมาะสมในปริมาณงานที่รับผิดชอบ