

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน
Sig.	แทน	ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย อายุ ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย อายุ ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย อายุ ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามอายุ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20 - 30 ปี	4	4.1
31 - 40 ปี	36	37.5
41 - 50 ปี	45	46.9
51 - 60 ปี	11	11.5
รวม	96	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 96 คน ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 41 -50 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ช่วงอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามระดับชั้นยศ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับชั้นยศ		
สิบตำรวจตรี - สิบตำรวจเอก	8	8.3
จ่าสิบตำรวจ	31	32.3
ดาบตำรวจ	57	59.4
รวม	96	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 96 คน ส่วนใหญ่เป็นดาบตำรวจ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 เป็นจ่าสิบตำรวจ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 และเป็นสิบตำรวจตรี - สิบตำรวจเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	11	11.5
6-10 ปี	20	20.8
11-15 ปี	24	25.0
มากกว่า 15 ปี	41	42.7
รวม	96	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 96 คน ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏตามตารางที่ 5 – 15

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสำเร็จของงาน	3.75	0.54	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.68	0.56	มาก
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.26	0.76	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	3.73	0.55	มาก
5. ลักษณะของงาน	3.66	0.58	มาก
6. นโยบายและการบริหาร	3.72	0.59	มาก
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.70	0.68	มาก
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.64	0.60	มาก
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.34	0.57	ปานกลาง
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.15	0.51	ปานกลาง
โดยรวม	3.57	0.44	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน($\bar{X}=3.75$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.73$) ด้านนโยบายและการบริหาร($\bar{X}=3.72$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา($\bar{X}=3.70$) ด้านการยอมรับนับถือ($\bar{X}=3.68$) ด้านลักษณะของงาน($\bar{X}=3.66$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}=3.64$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.34$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่($\bar{X}=3.26$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล($\bar{X}=3.15$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1. สามารถจับกุมผู้กระทำความผิดได้	3.67	0.72	มาก
2. การได้รับรางวัลจับ	3.52	0.85	มาก
3. การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนงานและเป้าหมายที่วางไว้	3.74	0.68	มาก
4. สามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้	4.06	0.78	มาก
โดยรวม	3.75	0.54	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้($\bar{X}=4.06$) การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนงานและเป้าหมาย

ที่วางไว้ ($\bar{X}=3.74$) สามารถจับกุมผู้กระทำความผิดได้ ($\bar{X}=3.67$) การได้รับรางวัลนำจับ ($\bar{X}=3.52$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถ	3.66	0.66	มาก
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ	3.59	0.64	มาก
3. ประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถ	3.79	0.71	มาก
4. ผู้บังคับบัญชายกย่อง ชมเชยผลการปฏิบัติงาน	3.67	0.79	มาก
โดยรวม	3.68	0.56	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมือง มหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.79$) ผู้บังคับบัญชายกย่อง ชมเชยผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.67$) ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.66$) เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.59$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1. งานในหน้าที่ที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.40	0.99	ปานกลาง
2. การมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น	3.15	0.91	ปานกลาง
3. ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในสายงาน	3.16	0.89	ปานกลาง
4. ตำแหน่งในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานได้รับการเลื่อนขั้นเป็น กรณีพิเศษ	3.33	0.84	ปานกลาง
โดยรวม	3.26	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.40$) ตำแหน่งในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานได้รับการเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ ($\bar{X}=3.33$) ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในสายงาน ($\bar{X}=3.16$) การมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น ($\bar{X}=3.15$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธร
เมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจ	3.79	0.72	ปานกลาง
2. ปริมาณงานในสายงานมีความเหมาะสม	3.68	0.73	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน นอกเหนือจากงานในหน้าที่	3.56	0.75	มาก
4. การทำงานในหน้าที่ได้เต็มความสามารถ	3.91	0.71	มาก
โดยรวม	3.73	0.55	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมือง มหาสารคาม จังหวัด
มหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ
พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย คือ การทำงานในหน้าที่ได้เต็มความสามารถ ($\bar{X}= 3.91$) งานที่รับผิดชอบตรงกับความ
สนใจ ($\bar{X}= 3.79$) ปริมาณงานในสายงานมีความเหมาะสม ($\bar{X}= 3.68$) ผู้บังคับบัญชา
มอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ ($\bar{X}= 3.45$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธร
เมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ที่ศึกษา	3.67	0.75	มาก
2. ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน	3.77	0.73	มาก
3. งานที่ปฏิบัติมีการวางแผนไว้อย่างชัดเจน	3.65	0.74	มาก
4. งานที่ได้ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	3.55	0.78	มาก
โดยรวม	3.66	0.58	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัด
มหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ
พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ลักษณะงานที่
รับผิดชอบมีความชัดเจน ($\bar{X}=3.77$) งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ที่ศึกษา ($\bar{X}=3.67$) งานที่
ปฏิบัติมีการวางแผนไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.65$) งานที่ได้ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิด
สร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.55$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธร
เมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารมีความชัดเจน	3.72	0.76	มาก
2. นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับความสามารถ	3.53	0.75	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลงานที่ยุติธรรม	3.60	0.81	มาก
4. ระเบียบ คำสั่ง ชัดเจนในการถือปฏิบัติ	4.02	0.71	มาก
โดยรวม	3.72	0.59	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ระเบียบคำสั่ง ชัดเจนในการถือปฏิบัติ ($\bar{X}=4.02$) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารมีความชัดเจน ($\bar{X}=3.72$) หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลงานที่ยุติธรรม ($\bar{X}=3.60$) นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับความสามารถ ($\bar{X}=3.53$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธร
เมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาแต่ละสายงานมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่	3.78	0.77	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้	3.54	0.89	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ทำงานได้อย่างเต็มที่	3.72	0.87	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานแต่ละสายงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.82	0.75	มาก
โดยรวม	3.70	0.68	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัด
มหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อจำแนก
เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ
ผู้บังคับบัญชาบริหารงานแต่ละสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.82$) ผู้บังคับบัญชาแต่ละ
สายงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.78$) ผู้บังคับบัญชาให้ทำงานได้อย่าง
เต็มที่ ($\bar{X} = 3.72$) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้ ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธร
เมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงจูงใจ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
1. ข้าราชการในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.67	0.84	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุนในการ ปฏิบัติงานเป็นทีม	3.81	0.82	มาก
3. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอใน การปฏิบัติงาน	3.54	0.87	มาก
4. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงาน เป็นทีม	3.65	0.75	มาก
โดยรวม	3.64	0.60	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัด
มหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.64$) เมื่อ
จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ
ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X}= 3.81$) ข้าราชการใน
หน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X}= 3.67$) หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงาน
เป็นทีม ($\bar{X}= 3.65$) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน
($\bar{X}= 3.54$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธร
เมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงงูใจ
1. สถานที่ทำงานสะอาดสภาพแวดล้อมภายนอกไม่มี มลพิษ	3.54	0.75	มาก
2. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในที่ทำงานพร้อมใช้งาน	3.40	0.72	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงานจัดเก็บเอกสารในการให้บริการ ประชาชนอย่างเป็นระเบียบ	3.29	0.75	ปานกลาง
4. เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานภายนอก มีครบถ้วนทันสมัย	3.11	0.83	ปานกลาง
โดยรวม	3.34	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัด
มหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$) เมื่อ
จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ชื่อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ชื่อ เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานที่ทำงานสะอาดสภาพแวดล้อมภายนอกไม่มี มลพิษ
($\bar{X}=3.54$) อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในที่ทำงานพร้อมใช้งาน ($\bar{X}=3.40$) สถานที่ทำงาน
จัดเก็บเอกสารในการให้บริการประชาชนอย่างเป็นระเบียบ ($\bar{X}=3.29$) เครื่องมือ และ
อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานภายนอกมีครบถ้วนทันสมัย ($\bar{X}=3.11$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธร
เมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	S.D	ระดับแรงงใจ
1. เงินเดือนเหมาะสมกับสายงาน	3.18	0.79	ปานกลาง
2. เงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.10	0.89	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนพิเศษในกรณีที่มีผลงานดีเด่น	3.25	0.82	ปานกลาง
4. สวัสดิการเหมาะสม	3.09	0.91	ปานกลาง
โดยรวม	3.15	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัด
มหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.30$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย คือ ค่าตอบแทนพิเศษในกรณีที่มีผลงานดีเด่น ($\bar{X} = 3.25$) เงินเดือนเหมาะสม
กับสายงาน ($\bar{X} = 3.18$) เงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.10$) สวัสดิการเหมาะสม
($\bar{X} = 3.09$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปรากฏตามตารางที่ 16-21

1. ผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.369	3	.123	.622	.603
ภายในกลุ่ม	18.199	92	.198		
รวม	18.568	95			

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 ผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมือง
มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้น ประทวนด้านการป้องกันและ ปราบปราม สถานีตำรวจภูธร เมืองมหาสารคาม จังหวัด มหาสารคาม	อายุ								F	Sig.
	20 - 30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51-60 ปี			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. ความสำเร็จของงาน	3.56	.24	3.81	.55	3.77	.51	3.74	.54	.961	.415
2. การยอมรับนับถือ	3.50	.54	3.76	.64	3.66	.49	3.50	.58	.786	.505
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	2.88	.92	3.43	.79	3.27	.70	2.77	.68	2.583	.058
4. ความรับผิดชอบ	4.19	.63	3.67	.52	3.74	.56	3.73	.65	1.041	.378
5. ลักษณะของงาน	3.88	.60	3.74	.57	3.61	.59	3.52	.58	.743	.529
6. นโยบายและการบริหาร	3.81	.66	3.70	.57	3.71	.58	3.75	.72	.048	.986
7. การปกครองบังคับบัญชา	4.13	.83	3.69	.74	3.67	.58	3.80	.88	.613	.608
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.63	.14	3.73	.73	3.59	.53	3.59	.44	.398	.755
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.06	.16	3.38	.70	3.41	.47	3.00	.55	1.906	.134
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	2.94	.55	3.22	.51	3.18	.50	2.89	.52	1.526	.213
โดยรวม	3.56	.40	3.62	.50	3.57	.39	3.41	.50	.622	.603

จากตารางที่ 17 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มี
อายุแตกต่างกัน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
ทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับชั้นยศ

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.505	2	.253	1.301	.277
ภายในกลุ่ม	18.063	93	.194		
รวม	18.568	95			

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับชั้นยศ แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศ แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 ผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมือง
มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนด้านการ ป้องกันและปราบปราม สถานี ตำรวจภูธรเมือง มหาสารคาม จังหวัด มหาสารคาม	ระดับชั้นยศ						F	Sig.
	ส.ต.ต. – ส.ต.อ.		จ่าสิบตำรวจ		ดาบตำรวจ			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. ความสำเร็จของงาน	3.53	0.39	3.89	0.53	3.70	0.55	1.919	.152
2. การยอมรับนับถือ	3.56	0.62	3.86	0.59	3.59	0.52	2.610	.079
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	2.97	0.87	3.52	0.80	3.16	0.69	2.985	.055
4. ความรับผิดชอบ	3.88	0.63	3.70	0.54	3.73	0.56	.307	.736
5. ลักษณะของงาน	3.81	0.62	3.67	0.58	3.64	0.57	.328	.721
6. นโยบายและการบริหาร	3.66	0.52	3.80	0.57	3.68	0.62	.417	.660
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.63	0.88	3.82	0.73	3.66	0.63	.642	.529
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.47	0.73	3.70	0.69	3.64	0.52	.493	.613
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.97	0.41	3.47	0.72	3.32	0.48	2.546	.084
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	3.19	0.48	3.24	0.50	3.10	0.52	.777	.463
โดยรวม	3.47	0.43	3.67	0.48	3.53	0.42	1.301	.277

จากตารางที่ 19 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มี
ระดับชั้นยศแตกต่างกัน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่
แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.350	3	.117	.589	.623
ภายในกลุ่ม	18.218	92	.198		
รวม	18.568	95			

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 ผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมือง
มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนด้านการ ป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมือง มหาสารคาม จังหวัด มหาสารคาม	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน								F	Sig.
	ต่ำกว่า 5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		15 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. ความสำเร็จของงาน	3.64	.52	3.65	.50	3.88	.59	3.75	.53	.815	.489
2. การยอมรับนับถือ	3.70	.53	3.54	.54	3.79	.67	3.67	.51	.752	.524
3. ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	3.18	.78	3.19	.79	3.45	.79	3.20	.73	.664	.576
4. ความรับผิดชอบ	3.66	.57	3.59	.49	3.67	.55	3.87	.57	1.442	.236
5. ลักษณะของงาน	3.73	.66	3.51	.53	3.72	.59	3.68	.58	.582	.628
6. นโยบายและการบริหาร	3.59	.59	3.63	.57	3.66	.63	3.83	.58	.873	.458
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.66	.77	3.59	.68	3.76	.83	3.75	.59	.317	.813
8. ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	3.52	.75	3.50	.48	3.74	.71	3.69	.53	.824	.484
9. สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	3.07	.55	3.31	.54	3.51	.71	3.32	.50	1.576	.201
10. เงินเดือนและ ผลประโยชน์ที่ก่อเกิด	3.23	.52	3.25	.47	3.11	.51	3.11	.54	.451	.717
โดยรวม	3.50	.47	3.48	.40	3.63	.53	3.59	.40	.589	.623

จากตารางที่ 21 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มี
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและราย
ด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ปรากฏตามตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม	ความถี่
1. ความสำเร็จของงาน	
1.1 ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย	7
2. การยอมรับนับถือ	
2.1 ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้ประชาชนเกิดการยอมรับ	5
2.2 ควรแสดงการยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	3
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
3.1 ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4
3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาความดี ความชอบด้วยความยุติธรรม	3
4. ความรับผิดชอบ	
4.1. ควรมีการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการมอบหมายอย่างเคร่งครัด	3
5. ลักษณะของงาน	
5.1 ควรมีการชี้แจงระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน	11
6. นโยบายและการบริหาร	
6.1 การมอบนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในทางปฏิบัติ	13

ตารางที่ 22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม	ความถี่
6.2 ควรมีการวางแผนที่เหมาะสมในบางลักษณะงาน	6
7. การปกครองบังคับบัญชา	
7.1 ผู้บังคับบัญชาควรมีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	4
7.2 ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นกันเอง	2
7.3 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	1
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
8.1 ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม	9
8.2 ควรมีกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	
9.1 ควรมีการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อภารกิจ	4
9.2 ควรมีการจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด น่าอยู่	2
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	
10.1 ควรให้ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	3
รวม	82

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ให้ข้อเสนอแนะเรียงลำดับความถี่สูงสุดไปหาลำดับต่ำสุด แยกในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย (ความถี่ = 7)

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ควรปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้ประชาชนเกิดการยอมรับ (ความถี่ = 5) ควรแสดงการยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน (ความถี่ = 3)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (ความถี่ = 4) การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม (ความถี่ = 3)

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ควรมีการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการมอบหมายอย่างเคร่งครัด (ความถี่ = 3)

ด้านลักษณะของงาน พบว่า ควรมีการชี้แจงระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน (ความถี่ = 11)

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า การมอบนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในทางปฏิบัติ (ความถี่ = 13) ควรมีการวางแผนที่เหมาะสมในบางลักษณะงาน (ความถี่ = 6)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรมีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด (ความถี่ = 4) ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นกันเอง (ความถี่ = 2) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น (ความถี่ = 1)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความสามัคคีทำงานเป็นทีม (ความถี่ = 9) ควรมีกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ความถี่ = 2)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ควรมีการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อภารกิจ (ความถี่ = 4) ควรมีการจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด น่าอยู่ (ความถี่ = 2)

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ควรให้ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ความถี่ = 3)