

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา บังคับใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบังคับใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อเปรียบเทียบบังคับใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกข้าราชการตำรวจตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นยศ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบังคับใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น

#### สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ที่มีบังคับใจ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นยศแตกต่างกันมีบังคับใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น จำนวน 135 นาย (ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4. 2556)
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น โดยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณจากสูตรของ Yamane (Taro Yamane. 1973 : 727 ) ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 101 นาย

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต Likert

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นยศ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 รวม 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของผลงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานในการทดสอบโดยวิธี t - test (Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F - test (One - way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนมากมีอายุตั้งแต่ 33 ปี แต่ไม่เกิน 46 ปี และ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 13 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี และมีชั้นยศชั้นประทวน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของผลงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

3. ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและระดับชั้นยศ พบว่า

3.1 ข้าราชการตำรวจ ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ข้าราชการตำรวจ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ข้าราชการตำรวจ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.4 ข้าราชการตำรวจ ที่มีชั้นยศต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น แยกเป็นรายด้าน เรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อยคือ ด้านความสำเร็จของผลงาน ควรให้หน่วยงานหรืองานเกิดการพัฒนาและก้าวหน้าจากผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรมีความชัดเจนในการแบ่งขอบข่ายของลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ความเหมาะสมของเงินเดือนกับสภาพ

เศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสปรึกษางานเสมอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ (เพิ่มวุฒิ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความจริงใจของเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ ด้านความรับผิดชอบ ควรให้มีความเหมาะสมในปริมาณงานที่รับผิดชอบ

## อภิปรายผล

ผลการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานของการวิจัย ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ที่มีปัจจัย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และขั้นยศแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่ปฏิบัติตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า อายุที่แตกต่างกันแต่ลักษณะงานเป็นตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นไปตาม โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งแม้อายุจะมีความต่างกัน แต่ด้วยลักษณะสายงานและความรับผิดชอบ (sig .727) ที่สะท้อนให้เห็นว่าไปตามตำแหน่งหน้าที่ขั้นยศ จนไม่เกิดความรู้สึกถึงความแตกต่างในอายุ หรือหากพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะพบว่า ค่าเฉลี่ยจะใกล้เคียงกัน ( $\bar{X} = 3.86, 3.76, 3.63$ ) ตามช่วงอายุ ดังนั้น เป็นไปได้ว่าการอยู่ในที่งานเดียวกัน ขั้นยศใกล้เคียงกัน ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ หรือทุกช่วงอายุได้รับการตอบสนองตามลำดับขั้นของ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need อ้างมาจาก สุรางค์ โคว์ตะกุล. 2544 : 116) จึงทำให้อายุที่แตกต่างกัน แต่ไม่มีผลที่แตกต่างกันต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น

ผลการศึกษาสอดคล้องกับวัชระ นฤพลอด (2551 : 47) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยาในระดับมาก และพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับแนวคิดตัวแปรระดับบุคคลของ

มัลลิกา ดันสอน (2544 : 18) ที่เห็นว่าปัจจัยประชากรเรื่องอายุ เป็นตัวแปรสะท้อนความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล

2. ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โดยในโครงสร้างของตำรวจนั้นจะมีการปรับและสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนชั้นยศอยู่เป็นปกติ โดยเฉพาะผู้ที่สำเร็จในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่เก็บข้อมูล 76 คน ที่ส่วนใหญ่เป็นชั้นสัญญาบัตร ที่มีการเลื่อนยศโดยลำดับชั้นตามวุฒิการศึกษาที่สำเร็จทำให้เกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำในทุก ๆ ด้านจะมีค่าเฉลี่ยไม่ห่างกัน และโดยรวมก็ไม่ห่างกันมากนัก จะพบว่าต่ำกว่าปริญญาตรีค่าเฉลี่ย 3.77 สูงกว่าปริญญาตรีค่าเฉลี่ย 3.73 ระยะห่างกันเพียง 0.04 เท่านั้น ทำให้ความแตกต่างกันในปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่เกิดขึ้น แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน หากพิจารณาค่า Sig. ยิ่งสะท้อนให้เห็นว่าไม่แตกต่างกัน จึงวิเคราะห์ได้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น

ผลการศึกษา สอดคล้องกับสุกัญญา กำจร (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานในระบบราชการและข้าราชการตำรวจนั้นมีแห่งเงินเดือนและค่าตอบแทน หรือสวัสดิการต่าง ๆ กำหนดไว้อย่างชัดเจน และมีระบบการเลื่อนชั้นยศตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เช่น จากสิบตำรวจตรีจนถึงสิบตำรวจโท ดาบตำรวจ ร้อยตำรวจ หรือสถานะของตำแหน่ง เช่นผู้บังคับบัญชาหมู่ กอง ต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจจนทำให้ไม่เกิดความแตกต่างกัน โดยเฉพาะระยะเวลาที่ทำให้เกิดความสำเร็จของผลงาน (Sig. 887) และปกครองบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 4.10 ในเรื่องระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น

สอดคล้องกับงานวิจัย อรรถพล สีหนาง (2550) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่า ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ชั้นยศของข้าราชการตำรวจสัญญาบัตรและชั้นประทวนที่ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจาก การแบ่งชั้นยศในโครงสร้างบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจเป็นที่รู้และเข้าใจของบุคคลทั่วไปและบุคคลที่จะเข้ามารับราชการตำรวจก่อนอยู่แล้ว ว่าชั้นยศของตนเองนั้น ภาระหน้าที่และลักษณะงานเป็นอย่างไร มากน้อยเพียงใด ชั้นยศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น

ไม่สอดคล้องกับวิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) ควรให้หน่วยงานหรืองานเกิดการ พัฒนาและก้าวหน้าจากผลปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ

1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน

1.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) ผู้ได้บังคับบัญชาควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ (เพิ่มวุฒิ)

1.1.4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ควรให้มีความเหมาะสมในปริมาณงานที่รับผิดชอบ

1.1.5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) ควรมีความชัดเจนในการแบ่งขอบข่ายของลักษณะงานที่รับผิดชอบ

1.1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and administration) ควรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน

1.1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) เมื่อมีปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสปรึกษางานเสมอ

1.1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) ความจริงใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ

1.1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) ควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

1.1.10 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and fringe benefit) ความเหมาะสมของเงินเดือนกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันควรปรับปรุงให้เหมาะสม

1.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกข้าราชการตำรวจตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นยศ

1.2.1 ด้านอายุ อายุ 33-46 ปี และ 47-60 ปี เห็นควรให้ปรับปรุงด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน อายุ 47-60 ปี ให้มีความสำคัญกับด้านนโยบายและการบริหารงานอยากมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน

1.2.2 ด้านระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือปริญญาตรีขึ้นไป ให้มีความสำคัญด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลเห็นควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.2.3 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 13-25 ปี และ 26-60 ปี ให้มีความสำคัญด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลเห็นควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน และ 26-60 ปี อยากให้หน่วยงานดูแลเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 26-30 ปี

อยากให้ปรับปรุงเรื่องด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล

1.2.4 ด้านชั้นยศ ชั้นสัญญาบัตรให้ความสำคัญด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล เห็นควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น

1.3.1 ควรส่งเสริมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของผลงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00, 3.92, 3.90$ ) เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นขวัญและกำลังใจต่อข้าราชการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น

1.3.2 ควรส่งเสริมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาความรู้เพิ่มเติมต่อบุคลากรเพื่อนำความรู้มาพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.35, 3.48$ ) เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 ต่อไป