

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างในสังกัดกองปราบปราม และในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ” ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบสอบถาม ตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 200 ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 197 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.5 ได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้ว ปรากฏว่ามีความสมบูรณ์ร้อยละ 100 คือ จำนวน 197 ชุด

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดกองปราบปรามและสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และผลการทดสอบสมมติฐาน

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั่วไปที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบ ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลที่แสดงลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
- ชาย	185	93.9
- หญิง	12	6.1
<b>รวม</b>	<b>197</b>	<b>100.0</b>
<b>ปัจจุบันอายุ</b>		
- 20-30 ปี	70	35.5
- 31-40 ปี	95	48.2
- 41-50 ปี	23	11.7
- 50 ปีขึ้นไป	9	4.6
<b>รวม</b>	<b>197</b>	<b>100.0</b>
<b>สถานภาพสมรส</b>		
- โสด	75	38.1
- สมรส	115	58.4
- แยกกันอยู่	5	2.5
- หย่า	2	1.0
- หม้าย	-	-
<b>รวม</b>	<b>197</b>	<b>100.0</b>
<b>มีบุตร-ธิดา จำนวน</b>		
- ไม่มี	89	45.2
- 1-2 คน	81	41.1
- 3-4 คน	26	13.2
- 5 คนขึ้นไป	1	0.5
<b>รวม</b>	<b>197</b>	<b>100.0</b>
<b>มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง</b>		
- ไม่มี	71	36.0
- มี	126	64.0
<b>รวม</b>	<b>197</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 1 (ลักษณะส่วนบุคคล.) ต่อ

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
การศึกษาสูงสุด		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	5.6
- ปริญญาตรี	125	63.5
- ปริญญาโท	59	29.9
- ปริญญาเอก	2	1.0
รวม	197	100.0

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่าผตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งวิเคราะห์ได้ดังนี้

1.เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 93.9 และเป็นเพศหญิงเพียง 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1

2.อายุ ส่วนใหญ่ปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และผู้ที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไปมีเพียง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

3.สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 เป็นโสดจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 สมรสแล้วและแยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 หย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ไม่มีผู้อยู่ในสภาพเป็นหม้าย

4.จำนวนบุตร-ธิดา ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ยังไม่มีบุตร-ธิดา จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 มีบุตร-ธิดาแล้ว 1- 2 คน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 มีบุตร-ธิดา 3 - 4 คน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 และมีบุตร-ธิดา 5 คนขึ้นไป มีเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

5.มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 และยังไม่มียู่อาศัยเป็นของตนเอง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0

6.การศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 ระดับปริญญาโท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และมีผู้มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกเพียง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ตารางที่ 2 ข้อมูลที่แสดงถึงการปฏิบัติงานในวิชาชีพ

การปฏิบัติงานในวิชาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
อายุราชการ		
- น้อยกว่า 10 ปี	77	39.1
- 10 - 15 ปี	57	28.9
- 16 - 20 ปี	41	20.8
- มากกว่า 20 ปี	22	11.2
รวม	197	100.0
ปัจจุบัน ยศ....		
- ร้อยตำรวจตรี	26	13.2
- ร้อยตำรวจโท	24	12.2
- ร้อยตำรวจเอก	62	31.5
- พันตำรวจตรี	36	18.3
- พันตำรวจโท	29	14.7
- พันตำรวจเอก	20	10.1
รวม	197	100.0
ปัจจุบันปฏิบัติงานในหน้าที่		
- อาจารย์	98	49.7
- ป้องกันปราบปราม	99	50.3
รวม	197	100.0
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน		
- ต่ำกว่า 10,000 บาท	90	45.7
- 10,001 - 15,000 บาท	71	36.0
- 15,001 - 20,000 บาท	23	11.7
- มากกว่า 20,000 บาท	13	6.6
รวม	197	100.0
เงินเดือนที่ได้รับพอใช้		
- ไม่พอ	132	67.0
- พอ	65	33.0
รวม	197	100.0

## ตารางที่ 2 (การปฏิบัติงานในวิชาชีพ.) ต่อ

การปฏิบัติงานในวิชาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบันเป็นเวลา		
- น้อยกว่า 5 ปี	159	80.7
- 5-10 ปี	36	18.3
- 11-15 ปี	1	0.5
- มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	1	0.5
รวม	197	100.0

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่าข้อมูลที่แสดงถึงการปฏิบัติงานในวิชาชีพตำรวจของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1.อายุราชการ ส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 มีอายุราชการระหว่าง 10 - 15 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 มีอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และมีอายุราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2

2.ชั้นยศ จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่ปัจจุบันมียศระหว่างร้อยตำรวจเอกถึงพันตำรวจตรี กล่าวคือ ยศร้อยตำรวจเอก จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ยศพันตำรวจตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ยศพันตำรวจโท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ยศร้อยตำรวจตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ยศร้อยตำรวจโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และยศพันตำรวจเอก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1

3.การปฏิบัติงานในปัจจุบัน จากผลการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ปัจจุบันปฏิบัติงานในหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 และปฏิบัติงานด้านป้องกันปราบปราม จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3

4.อัตราเงินเดือน ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 อัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 อัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และอัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีจำนวนเพียง 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6

5.เงินเดือนที่ได้รับนั้น ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่พอใช้ มีจำนวนถึง 139 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 และมีเพียง 65 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 ที่พอใช้

6.ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีระยเวลานานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 80.7 มีระยะเวลาระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และมีระยะเวลามากกว่า 11 ปี มีจำนวนเพียง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 ข้อมูลที่แสดงระดับความรู้สึกเกี่ยวกับงาน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับงาน	จำนวน	ร้อยละ
1.งานในตำแหน่งเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	18	9.1
- เห็นด้วย	81	41.1
- ไม่แน่ใจ	46	23.4
- ไม่เห็นด้วย	41	20.8
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	11	5.6
รวม	197	100.0
2.งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตรงกับความถนัด ความชอบ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	22	11.2
- เห็นด้วย	75	38.1
- ไม่แน่ใจ	68	34.5
- ไม่เห็นด้วย	29	14.7
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	1.5
รวม	197	100.0
3.ถ้างานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ตรงกับความถนัด ความชอบท่านอยากจะเปลี่ยนงานให้ ตรงกับความถนัดความชอบ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	42	21.3
- เห็นด้วย	80	40.6
- ไม่แน่ใจ	43	21.8
- ไม่เห็นด้วย	22	11.2
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	5.1
รวม	197	100.0

ตารางที่ 3 (ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับงาน.) ต่อ

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับงาน	จำนวน	ร้อยละ
4. อยากทำงานในตำแหน่งนี้ต่อไปเรื่อย ๆ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	9	4.6
- เห็นด้วย	65	33.0
- ไม่แน่ใจ	56	28.4
- ไม่เห็นด้วย	51	25.9
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	16	8.1
รวม	197	100.0
5. มีความพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	21	10.6
- เห็นด้วย	78	39.6
- ไม่แน่ใจ	47	23.9
- ไม่เห็นด้วย	41	20.8
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	5.1
รวม	197	100.0
6. มีความสามารถในการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้และประสบการณ์ให้ตรงกับงาน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	27	13.7
- เห็นด้วย	86	43.7
- ไม่แน่ใจ	46	23.3
- ไม่เห็นด้วย	26	13.2
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	12	6.1
รวม	197	100.0
7. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	15	7.6
- เห็นด้วย	79	40.1
- ไม่แน่ใจ	44	22.3
- ไม่เห็นด้วย	52	26.4
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	3.6
รวม	197	100.0

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีระดับความรู้สึกเกี่ยวกับงาน เมื่อวิเคราะห์แล้วปรากฏผลดังนี้

1.งานในตำแหน่งเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ตามลำดับ มีผู้เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และมีผู้ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

2.งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตรงกับ ความถนัด ความชอบ ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 ไม่แน่ใจ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ไม่เห็นด้วย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และมีผู้ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเพียง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

3.ถ้างานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ตรงกับความถนัดความชอบ ท่านอยากจะเปลี่ยนงานให้ตรงกับ ความถนัดความชอบ ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 ไม่แน่ใจและเห็นด้วยอย่างยิ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 และจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ตามลำดับ ไม่เห็นด้วยจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และมีผู้ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

4.อยากทำงานในตำแหน่งนี้ต่อไปเรื่อยๆ ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็น ด้วยจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 ไม่แน่ใจจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 ไม่เห็น ด้วย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และเห็นด้วยอย่างยิ่งมีเพียง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

5.มีความพอใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 ไม่แน่ใจ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 ไม่เห็นด้วย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนเพียง 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

6.มีความสามารถในการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้และประสบการณ์ให้ตรงกับงาน ที่ทำอยู่ ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 ไม่แน่ใจ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 27 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.7 ไม่เห็นด้วย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1

7.ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถ ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบ ถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 ไม่เห็นด้วย จำนวน 52 คน คิด เป็นร้อยละ 26.4 ไม่แน่ใจ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งมีจำนวนเพียง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6



ตารางที่ 4 ข้อมูลที่แสดงระดับความรู้สึกเกี่ยวกับคน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับคน	จำนวน	ร้อยละ
1.ไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก ในระหว่างผู้ร่วมงาน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	12	6.1
- เห็นด้วย	62	31.5
- ไม่แน่ใจ	53	26.9
- ไม่เห็นด้วย	40	20.3
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	30	15.2
รวม	197	100.0
2.ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำและชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติงานเมื่อเกิดการปฏิบัติงานผิดพลาด		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	19	9.6
- เห็นด้วย	108	54.9
- ไม่แน่ใจ	44	22.3
- ไม่เห็นด้วย	23	11.7
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	1.5
รวม	197	100.0
3.ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	21	10.6
- เห็นด้วย	88	44.7
- ไม่แน่ใจ	62	31.5
- ไม่เห็นด้วย	17	8.6
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	9	4.6
รวม	197	100.0
4.ในการปฏิบัติงานทุกคนร่วมมือประสานงานกันเป็นอย่างดี		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	18	9.1
- เห็นด้วย	72	36.5
- ไม่แน่ใจ	86	43.8
- ไม่เห็นด้วย	17	8.6
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	2.0
รวม	197	100.0

ตารางที่ 4 (ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับคน.) ต่อ

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับคน	จำนวน	ร้อยละ
5.ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	20	10.1
- เห็นด้วย	86	43.7
- ไม่แน่ใจ	60	30.5
- ไม่เห็นด้วย	28	14.2
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	1.5
รวม	197	100.0
6.ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ที่เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานจัดขึ้นเสมอ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	19	9.6
- เห็นด้วย	107	54.3
- ไม่แน่ใจ	39	19.9
- ไม่เห็นด้วย	28	14.2
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	2.0
รวม	197	100.0
7.พอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานปัจจุบัน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	20	10.1
- เห็นด้วย	100	50.8
- ไม่แน่ใจ	53	26.9
- ไม่เห็นด้วย	24	12.2
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-
รวม	197	100.0

จากตารางที่ 4 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้สึกเกี่ยวกับคน เมื่อวิเคราะห์แล้วปรากฏผล ดังนี้

1. ไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวกในระหว่างผู้ร่วมงาน ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ไม่แน่ใจ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 ไม่เห็นด้วย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1

2. ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำและชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดการปฏิบัติงานผิดพลาด ปรากฏว่าส่วนใหญ่ที่เห็นด้วยมีจำนวนถึง 108 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 ไม่แน่ใจ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งมีจำนวนเพียง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ปรากฏว่าส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 ไม่แน่ใจ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ไม่เห็นด้วย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และมีผู้ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนเพียง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

4. ในการปฏิบัติงานทุกคนร่วมมือประสานงานกันเป็นอย่างดี ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่แน่ใจ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 เห็นด้วย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ไม่เห็นด้วย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และมีผู้ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวนเพียง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

5. ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ปรากฏว่าส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 ไม่แน่ใจ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 ไม่เห็นด้วย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนเพียง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

6. ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ ที่เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานจัดขึ้นเสมอ ปรากฏว่า มีผู้เห็นด้วยจำนวนมากถึง 107 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 ไม่แน่ใจ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 ไม่เห็นด้วย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งมีจำนวนเพียง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

7. พอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานปัจจุบัน ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 ไม่แน่ใจ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 ไม่เห็นด้วย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 และไม่มีผู้ที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 5 ข้อมูลที่แสดงระดับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาส

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาส	จำนวน	ร้อยละ
1.งานในหน้าที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้าในการทำงาน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	11	5.6
- เห็นด้วย	78	39.6
- ไม่แน่ใจ	73	37.0
- ไม่เห็นด้วย	27	13.7
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	4.1
รวม	197	100.0
2.งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงานสูงขึ้นเรื่อย ๆ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	12	6.1
- เห็นด้วย	89	45.2
- ไม่แน่ใจ	72	36.5
- ไม่เห็นด้วย	17	8.6
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	3.6
รวม	197	100.0
3.ทุกคนในหน่วยงานต่างมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยทัดเทียมกัน ตามความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	9	4.6
- เห็นด้วย	92	46.7
- ไม่แน่ใจ	54	27.4
- ไม่เห็นด้วย	23	11.7
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	19	9.6
รวม	197	100.0
4.ได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	14	7.1
- เห็นด้วย	82	41.6
- ไม่แน่ใจ	65	33.0
- ไม่เห็นด้วย	21	10.7
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	15	7.6
รวม	197	100.0

ตารางที่ 5 (ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาส.) ต่อ

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาส	จำนวน	ร้อยละ
5.ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	14	7.1
- เห็นด้วย	99	50.3
- ไม่แน่ใจ	44	22.3
- ไม่เห็นด้วย	23	11.7
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	17	8.6
รวม	197	100.0
6.มีโอกาสร่วมอบรมสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	16	8.1
- เห็นด้วย	105	53.3
- ไม่แน่ใจ	45	22.9
- ไม่เห็นด้วย	19	9.6
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	12	6.1
รวม	197	100.0
7.หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	44	22.3
- เห็นด้วย	84	42.6
- ไม่แน่ใจ	37	18.8
- ไม่เห็นด้วย	20	10.2
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	12	6.1
รวม	197	100.0

จากตารางที่ 5 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีระดับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาส เมื่อวิเคราะห์แล้วปรากฏผล ดังนี้

1.งานในหน้าที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้าในการทำงาน ปรากฏว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 ไม่แน่ใจ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ไม่เห็นด้วย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

2.งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ปรากฏว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 ไม่แน่ใจ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 ไม่เห็นด้วย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

3.ทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ โดยตัดเทียมกันตามความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล ปรากฏว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 ไม่แน่ใจ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 ไม่เห็นด้วย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 และมีผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งเพียง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

4.ได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น ปรากฏว่าส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 ไม่แน่ใจ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 นอกนั้น ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 และจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ

5.ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 ไม่แน่ใจ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 นอกนั้นไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ

6.มีโอกาสเข้าร่วมการอบรมสัมมนาในหลักสูตรต่างๆ ปรากฏว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 ไม่แน่ใจ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 นอกนั้นไม่เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามลำดับ

7.หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ปรากฏว่าส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 ไม่แน่ใจ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 นอกนั้นเป็นผู้ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ข้อมูลที่แสดงระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	จำนวน	ร้อยละ
1.พอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	5.1
- เห็นด้วย	52	26.4
- ไม่แน่ใจ	47	23.8
- ไม่เห็นด้วย	65	33.0
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	23	11.7
รวม	197	100.0
2.พอใจกับบรรยากาศการทำงาน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	1.5
- เห็นด้วย	95	48.2
- ไม่แน่ใจ	39	19.9
- ไม่เห็นด้วย	42	21.3
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	18	9.1
รวม	197	100.0
3.พอใจที่หน่วยงานจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนสะดวกต่อการปฏิบัติงาน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	3.6
- เห็นด้วย	71	36.0
- ไม่แน่ใจ	50	25.4
- ไม่เห็นด้วย	47	23.9
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	22	11.2
รวม	197	100.0
4.พอใจที่หน่วยงานจัดเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.5
- เห็นด้วย	71	36.0
- ไม่แน่ใจ	38	19.3
- ไม่เห็นด้วย	49	24.9
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	34	17.3
รวม	197	100.0

ตารางที่ 6 (ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม.) ต่อ

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	จำนวน	ร้อยละ
5.ทุกคนในหน่วยงานมีความเป็นมิตรเอื้ออารีต่อกัน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	5.1
- เห็นด้วย	106	53.8
- ไม่แน่ใจ	52	26.4
- ไม่เห็นด้วย	21	10.6
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	4.1
รวม	197	100.0
6.ในหน่วยงานมีความสามัคคี		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	5.1
- เห็นด้วย	92	46.7
- ไม่แน่ใจ	58	29.4
- ไม่เห็นด้วย	30	15.2
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	3.6
รวม	197	100.0
7.ในหน่วยงานมีอิสระในการดูแลรับผิดชอบ เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	9	4.6
- เห็นด้วย	101	51.3
- ไม่แน่ใจ	49	24.9
- ไม่เห็นด้วย	31	15.7
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	3.5
รวม	197	100.0

จากตารางที่ 6 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เมื่อวิเคราะห์แล้วปรากฏผล ดังนี้

1.พอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ส่วนใหญ่มีผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 เห็นด้วย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 ไม่แน่ใจจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 นอกนั้นเป็นผู้ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ



2.พอใจกับบรรยากาศการทำงาน ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 ไม่เห็นด้วย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ไม่แน่ใจ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีเพียง 3 คนคิดเป็นร้อยละ 1.5

3.พอใจที่หน่วยงานจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ไม่แน่ใจ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 ไม่เห็นด้วย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และมีผู้เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวนเพียง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

4.พอใจที่หน่วยงานจัดเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 มีผู้ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวนใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ และมีผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งเพียง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

5.ทุกคนในหน่วยงานมีความเป็นมิตร เอื้ออารีต่อกัน ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 ไม่แน่ใจ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 นอกนั้น ไม่เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

6.ในหน่วยงานมีความสามัคคี ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 ไม่แน่ใจ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 ไม่เห็นด้วย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

7.ในหน่วยงานมีอิสระในการดูแลรับผิดชอบเครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 ไม่แน่ใจ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 ไม่เห็นด้วย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 นอกนั้นเป็นผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ข้อมูลที่แสดงระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการ

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ในหน่วยงานมีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับบุคลากร		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	3.0
- เห็นด้วย	71	36.0
- ไม่แน่ใจ	43	21.8
- ไม่เห็นด้วย	55	28.0
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	22	11.2
รวม	197	100.0
2. ในหน่วยงานมีสวัสดิการพิเศษ นอกเหนือจากที่ราชการกำหนดให้ เช่น บริการเงินกู้ บริการขายของถูก สหกรณ์ออมทรัพย์ ฯลฯ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	3.0
- เห็นด้วย	102	51.8
- ไม่แน่ใจ	36	18.3
- ไม่เห็นด้วย	40	20.3
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	13	6.6
รวม	197	100.0
3. สามารถเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล, ค่าเช่าบ้าน, ค่าเล่าเรียนบุตร ได้อย่างรวดเร็ว		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	1.05
- เห็นด้วย	84	42.6
- ไม่แน่ใจ	51	26.0
- ไม่เห็นด้วย	43	21.8
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	18	9.1
รวม	197	100.0
4. หน่วยงานมีบริการรถยนต์รับส่งเจ้าหน้าที่		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	2.1
- เห็นด้วย	51	25.9
- ไม่แน่ใจ	43	21.8
- ไม่เห็นด้วย	66	33.5
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	35	17.8
รวม	197	100.0

ตารางที่ 7 (ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการ.) ต่อ

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการ	จำนวน	ร้อยละ
5.การจัดสวัสดิการต่างๆ มีความเป็นธรรม และเสมอภาค		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	0.5
- เห็นด้วย	54	27.4
- ไม่แน่ใจ	77	39.1
- ไม่เห็นด้วย	41	20.8
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	24	12.2
รวม	197	100.0
6.หน่วยงานมีการจัดให้บุคลากรและครอบครัวไปท่องเที่ยวตามสถานที่ต่าง ๆ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	5.2
- เห็นด้วย	40	20.3
- ไม่แน่ใจ	47	23.9
- ไม่เห็นด้วย	62	31.5
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	43	21.8
รวม	197	100.0
7.พอใจในสวัสดิการของหน่วยงาน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	1.5
- เห็นด้วย	56	28.4
- ไม่แน่ใจ	54	27.4
- ไม่เห็นด้วย	49	24.9
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	35	17.8
รวม	197	100.0

จากตารางที่ 7 จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการ เมื่อวิเคราะห์แล้วปรากฏผล ดังนี้

1.ในหน่วยงานมีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับบุคลากร ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ไม่เห็นด้วย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 ไม่แน่ใจ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

2. ในหน่วยงานมีสวัสดิการพิเศษนอกเหนือจากที่ราชการกำหนดให้ เช่น บริการเงินกู้ บริการขายของถูก สหกรณ์ออมทรัพย์ ฯลฯ ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 ไม่เห็นด้วย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ไม่แน่ใจ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

3. สามารถเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ได้อย่างรวดเร็ว ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 ไม่แน่ใจ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ไม่เห็นด้วย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

4. หน่วยงานมีบริการรถยนต์รับส่งเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 เห็นด้วย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ไม่แน่ใจ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และเห็นด้วยอย่างยิ่งมีจำนวนเพียง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

5. การจัดสวัสดิการต่างๆ มีความเป็นธรรมและเสมอภาค ปรากฏว่าส่วนใหญ่ไม่แน่ใจ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 เห็นด้วย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 ไม่เห็นด้วย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และมีผู้เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวนเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

6. หน่วยงานมีการจัดให้บุคลากรและครอบครัวไปท่องเที่ยวตามสถานที่ต่างๆ ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเห็นด้วย มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 และจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ตามลำดับ และผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งมีจำนวนเพียง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

7. พอใจในสวัสดิการของหน่วยงาน ส่วนใหญ่เห็นด้วยและไม่แน่ใจ มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 และจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 ผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งมีจำนวนเพียง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 8 ข้อมูลที่แสดงระดับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงาน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงาน	จำนวน	ร้อยละ
1.การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานมีความเหมาะสม		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	1.0
- เห็นด้วย	48	24.4
- ไม่แน่ใจ	90	45.7
- ไม่เห็นด้วย	42	21.3
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	15	7.6
รวม	197	100.0
2.การบริหารงานในหน่วยงาน ไม่มีความสับสน ไม่มีกฎระเบียบที่ซับซ้อน ที่จะทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.5
- เห็นด้วย	76	38.6
- ไม่แน่ใจ	52	26.4
- ไม่เห็นด้วย	46	23.4
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	18	9.1
รวม	197	100.0
3.หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และร่วมกำหนดนโยบายฯ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	5.1
- เห็นด้วย	93	47.2
- ไม่แน่ใจ	61	31.0
- ไม่เห็นด้วย	22	11.1
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	11	5.6
รวม	197	100.0
4.ในที่ทำงานมักมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	5.1
- เห็นด้วย	59	29.9
- ไม่แน่ใจ	81	41.1
- ไม่เห็นด้วย	37	18.8
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	5.1
รวม	197	100.0

ตารางที่ 8 (ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงาน.) ต่อ

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงาน	จำนวน	ร้อยละ
ในหน่วยงานมีการจ้างนโยบายให้ทราบล่วงหน้าเสมอ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	3.6
- เห็นด้วย	71	36.0
- ไม่แน่ใจ	54	27.4
- ไม่เห็นด้วย	43	21.8
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	22	11.2
รวม	197	100.0
6.นโยบายในการบริหารงานมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	4.1
- เห็นด้วย	62	31.5
- ไม่แน่ใจ	71	36.0
- ไม่เห็นด้วย	36	18.3
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	20	10.1
รวม	197	100.0
7.พอใจการบริหารงานในหน่วยงาน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	5.1
- เห็นด้วย	72	36.5
- ไม่แน่ใจ	54	27.4
- ไม่เห็นด้วย	41	20.8
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	20	10.2
รวม	197	100.0

จากตารางที่ 8 จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีระดับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงาน เมื่อวิเคราะห์แล้วปรากฏผล ดังนี้

1.การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานมีความเหมาะสม ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่แน่ใจ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 เห็นด้วย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 ไม่เห็นด้วย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนเพียง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

2.การบริหารงานในหน่วยงาน ไม่มีความสับสน ไม่มีกฎระเบียบที่ซับซ้อน ที่จะทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 ไม่แน่ใจ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 ไม่เห็นด้วย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

3.หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และร่วมกำหนดนโยบายพอสมควร ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 ไม่แน่ใจ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 นอกนั้นเป็นผู้ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

4.ในที่ทำงานมักมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง การทำงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่แน่ใจ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 เห็นด้วยจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 ไม่เห็นด้วย 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวนเท่ากัน คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

5.ในหน่วยงานมีการแจ้งนโยบายให้ทราบล่วงหน้าเสมอ ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ไม่แน่ใจ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 ไม่เห็นด้วย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 มีผู้ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

6.นโยบายในการบริหารงานมีความชัดเจนและเข้าใจง่ายปรากฏว่าส่วนใหญ่มีผู้ไม่แน่ใจ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 เห็นด้วย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ไม่เห็นด้วย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 นอกนั้นเป็นผู้ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 และจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

7.พอใจการบริหารงานในหน่วยงาน ส่วนใหญ่เห็นด้วย คือ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 ไม่แน่ใจ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 ไม่เห็นด้วย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 นอกนั้นเป็นผู้ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ข้อมูลที่แสดงระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย	จำนวน	ร้อยละ
1.งานที่ปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัย เพราะได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันอันตราย อย่างเพียงพอ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	5.1
- เห็นด้วย	89	45.2
- ไม่แน่ใจ	57	28.9
- ไม่เห็นด้วย	25	12.7
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	16	8.1
รวม	197	100.0
2.มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	15	7.6
- เห็นด้วย	88	44.7
- ไม่แน่ใจ	57	29.0
- ไม่เห็นด้วย	19	9.6
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	18	9.1
รวม	197	100.0
3.เมื่อมีปัญหาหรือข้อยุ่งยากเกิดขึ้นจากการทำงาน จะได้รับการคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	15	7.6
- เห็นด้วย	71	36.0
- ไม่แน่ใจ	73	37.1
- ไม่เห็นด้วย	23	11.7
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	15	7.6
รวม	197	100.0
4.ผู้บังคับบัญชาไม่เคยลงโทษลูกน้อง ด้วยอารมณ์ แต่ด้วยเหตุผลอันสมควร		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	22	11.2
- เห็นด้วย	99	50.3
- ไม่แน่ใจ	57	28.9
- ไม่เห็นด้วย	15	7.6
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	2.0
รวม	197	100.0



ตารางที่ 9 (ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย.) ต่อ

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย	จำนวน	ร้อยละ
5.งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันไม่บันทึกทอนสุขภาพแต่อย่างใด		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	12	6.1
- เห็นด้วย	106	53.8
- ไม่แน่ใจ	42	21.3
- ไม่เห็นด้วย	35	17.8
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	1.0
รวม	197	100.0
6.ในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความผิดของบุคลากรอย่างเหมาะสม เป็นธรรม		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	12	5.0
- เห็นด้วย	89	45.2
- ไม่แน่ใจ	63	32.0
- ไม่เห็นด้วย	23	11.7
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	5.1
รวม	197	100.0
7.สามารถประกอบอาชีพปัจจุบันได้ต่อไปตามต้องการ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	23	11.7
- เห็นด้วย	117	59.4
- ไม่แน่ใจ	40	20.3
- ไม่เห็นด้วย	13	6.6
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	2.0
รวม	197	100.0

จากตารางที่ 9 จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย เมื่อวิเคราะห์แล้วปรากฏผล ดังนี้

1.งานที่ปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัย เพราะได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเพียงพอ ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 ไม่แน่ใจ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 นอกนั้นเป็นผู้ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

2.การมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้ขอบเขตของความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 ไม่แน่ใจ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 นอกนั้นเป็นผู้ที่ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวนใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

3.เมื่อมีปัญหาหรือข้อยุ่งยากเกิดขึ้นจากการทำงาน จะได้รับการคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ส่วนใหญ่มีผู้ไม่แน่ใจและเห็นด้วยจำนวนใกล้เคียงกัน คือจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 และจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ตามลำดับ นอกนั้นเป็นผู้ที่ไม่เห็นด้วย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนเท่ากัน คือ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6

4.ผู้บังคับบัญชาไม่เคยลงโทษลูกน้องด้วยอารมณ์ แต่ด้วยเหตุผลอันสมควร ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 ไม่แน่ใจ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 นอกนั้นเป็นผู้เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 และจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

5.งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันไม่บั่นทอนสุขภาพแต่อย่างใด ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 นอกนั้นเป็นผู้ที่ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 และจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

6.ในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความผิดของบุคลากรอย่างเหมาะสมเป็นธรรมชาติ ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 ไม่แน่ใจ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 นอกนั้นเป็นผู้ที่ไม่เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 และจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

7.สามารถประกอบอาชีพปัจจุบันได้ต่อไปตามต้องการ ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 นอกนั้นเป็นผู้ไม่แน่ใจ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ข้อมูลที่แสดงระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	12	6.1
- เห็นด้วย	94	47.7
- ไม่แน่ใจ	61	31.0
- ไม่เห็นด้วย	21	10.6
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	9	4.6
รวม	197	100.0
2. การรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	16	8.1
- เห็นด้วย	121	61.4
- ไม่แน่ใจ	38	19.3
- ไม่เห็นด้วย	17	8.7
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.5
รวม	197	100.0
3. มีผู้ร่วมงานขอคำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	5.1
- เห็นด้วย	117	59.4
- ไม่แน่ใจ	57	28.9
- ไม่เห็นด้วย	11	5.6
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	1.0
รวม	197	100.0
4. เคยได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานต่าง ๆ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	11	5.6
- เห็นด้วย	102	51.8
- ไม่แน่ใจ	59	29.9
- ไม่เห็นด้วย	17	8.6
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	4.1
รวม	197	100.0

ตารางที่ 10 (ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม.) ต่อ

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
5. มีความรู้สึกภูมิใจในอาชีพของตน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	35	17.8
- เห็นด้วย	106	53.8
- ไม่แน่ใจ	41	20.8
- ไม่เห็นด้วย	8	4.1
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	3.5
รวม	197	100.0
6. การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	17	8.6
- เห็นด้วย	104	52.8
- ไม่แน่ใจ	58	29.4
- ไม่เห็นด้วย	9	4.6
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	9	4.6
รวม	197	100.0
7. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของท่าน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	21	10.7
- เห็นด้วย	107	54.3
- ไม่แน่ใจ	43	21.8
- ไม่เห็นด้วย	16	8.1
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	5.1
รวม	197	100.0

จากตารางที่ 10 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม เมื่อวิเคราะห์แล้วปรากฏผล ดังนี้

1. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของตน ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 ไม่แน่ใจ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 นอกนั้นไม่เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 และจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

2.การรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 นอกนั้นเป็นผู้ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

3.มีผู้ร่วมงานขอคำปรึกษาในเรื่องต่างๆ ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วย จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 ไม่แน่ใจ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 นอกนั้นเป็นผู้ไม่เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

4.เคยได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานต่างๆ ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 ไม่แน่ใจ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 นอกนั้นเป็นผู้ไม่เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

5.มีความรู้สึกภูมิใจในอาชีพของตน ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 ไม่แน่ใจ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 นอกนั้นเป็นผู้ที่ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเพียง 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

6.การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 ไม่แน่ใจ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 นอกนั้นเป็นผู้ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวนเท่ากัน คือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

7.ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของตน ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 ไม่แน่ใจ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 นอกนั้นเป็นผู้เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในส่วนที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับปัจจัยด้านงาน

ตารางที่ 11 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจกับความรู้สึกเกี่ยวกับงานด้านการเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับงาน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- มีการเปิดโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	6.1	12	12.1
เห็นด้วย	34	34.3	47	48.0
ไม่แน่ใจ	36	36.4	10	10.2
ไม่เห็นด้วย	18	18.2	23	23.5
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	5.0	6	6.1
	$\bar{x} = 2.82$		$\bar{x} = 2.63$	
Chi - Square = 1.48862 , Df = 1 , Significance = 0.22243				

จากตารางที่ 11 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับงานในด้านการเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามอาชญากรรมในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 1.488 น้อยกว่าค่าไครสแควร์ที่ได้กำหนดคือ 3.841 ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 12 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตรงกับความ ถนัด ความชอบ

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับงาน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตรงกับ ความถนัด ความชอบ				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	10.1	12	12.3
เห็นด้วย	41	41.4	34	34.7
ไม่แน่ใจ	38	38.4	30	30.6
ไม่เห็นด้วย	7	7.1	22	22.4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	3.0	0	0.00
	$\bar{x} = 2.52$		$\bar{x} = 2.63$	
Chi - Square = 0.79242 , Df = 1 , Significance = 0.37337				

จากตารางที่ 12 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่ อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตรงกับความ ถนัดความชอบ น้อยกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบ ปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 0.792 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 13 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ตรงกับความกดดัน ความชอบ และมีความต้องการจะเปลี่ยนงาน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับงาน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ตรงกับความกดดัน ความชอบและมีความต้องการจะเปลี่ยนงาน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	11	11.1	31	31.6
เห็นด้วย	40	40.4	40	40.8
ไม่แน่ใจ	33	33.3	10	10.2
ไม่เห็นด้วย	13	13.2	9	9.2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	2.0	8	8.2
	$\bar{x} = 2.55$		$\bar{x} = 2.21$	
Chi - Square = 4.51550 , Df = 1 , Significance = 0.03359				

จากตารางที่ 13 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ตรงความกดดัน ความชอบ และมีความต้องการจะเปลี่ยนงาน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 4.515 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05



ตารางที่ 14 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับงานที่อยากทำในตำแหน่งนี้ต่อไป

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับงาน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- อยากทำงานในตำแหน่งนี้ต่อไปเรื่อย ๆ				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	5.1	4	4.1
เห็นด้วย	40	40.4	25	25.5
ไม่แน่ใจ	35	35.4	21	21.4
ไม่เห็นด้วย	15	15.1	36	36.7
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	4.0	12	12.3
	$\bar{x} = 2.73$		$\bar{x} = 3.27$	
Chi - Square = 13.43182 , Df = 1 , Significance = 0.0025				

จากตารางที่ 14 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับงานที่อยากทำในตำแหน่งนี้ต่อไปเรื่อยๆ น้อยกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 13.431 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 15 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับงานด้านความพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับงาน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ความพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	8.1	13	13.2
เห็นด้วย	35	35.4	43	43.9
ไม่แน่ใจ	29	29.3	18	18.4
ไม่เห็นด้วย	23	23.2	18	18.4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	4.0	6	6.1
	$\bar{x} = 2.80$		$\bar{x} = 2.60$	
Chi - Square = 1.64465 , Df = 1 , Significance = 0.19969				

จากตารางที่ 15 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับงานด้านความพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 1.644 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 16 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้และประสบการณ์

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับงาน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- การพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้และประสบการณ์				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	11	11.1	16	16.3
เห็นด้วย	43	43.4	43	43.8
ไม่แน่ใจ	34	34.4	12	12.3
ไม่เห็นด้วย	11	11.1	15	15.3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	0.0	12	12.3
	$\bar{x} = 2.45$		$\bar{x} = 2.63$	
Chi - Square = 1.34963 , Df = 1 , Significance = 0.24534				

จากตารางที่ 16 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้และประสบการณ์นั้น น้อยกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 1.349 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 17 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับงานด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสม

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับงาน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสม				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	6.1	9	9.2
เห็นด้วย	38	38.3	41	41.8
ไม่แน่ใจ	29	29.3	15	15.3
ไม่เห็นด้วย	20	20.2	32	32.7
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	6.1	1	1.0
	$\bar{x} = 2.82$		$\bar{x} = 2.75$	
Chi - Square = 6.1897 , Df = 1 , Significance = 0.24731				

จากตารางที่ 17 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่ อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับงานด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมนั้น มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในสังกัดกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 6.189 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

### ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านงาน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม

จากผลการศึกษาในตารางที่ 11 ถึง ตารางที่ 17 ที่เป็นข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปรามและสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจกับความรู้สึกเกี่ยวกับงานนั้น พบว่า ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ตรงกับความถนัดความชอบต้องการเปลี่ยนงาน ด้านพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม ตำรวจที่สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม นอกนั้นเป็นเรื่องที่ตำรวจที่สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านงาน น้อยกว่า ตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมแล้ว ตำรวจทั้งสองสังกัดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษารั้งนี้ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้างต้นตามตารางที่ 18

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สังกัดกองปราบปรามและสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงาน	ป้องกันปราบปราม N=99	อาจารย์ N=98
1.ด้านการเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}=2.82$	$\bar{X}=2.63$
2.ด้านงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตรงกับ ความถนัด ความชอบ	$\bar{X}=2.52$	$\bar{X}=2.63$
3.ด้านงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ตรงกับความถนัด ความชอบ และมีความต้องการจะเปลี่ยนงาน	$\bar{X}=2.55$	$\bar{X}=2.21$
4.อยากทำงานในตำแหน่งนี้ต่อไปเรื่อยๆ	$\bar{X}=2.73$	$\bar{X}=3.27$
5.ความพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	$\bar{X}=2.80$	$\bar{X}=2.60$
6.การพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้และประสบการณ์	$\bar{X}=2.45$	$\bar{X}=2.63$
7.ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม	$\bar{X}=2.82$	$\bar{X}=2.75$
รวม	$\bar{X}=2.67$	$\bar{X}=2.67$

ตารางที่ 19 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับคนด้านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในระหว่างผู้ร่วมงาน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับคน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในระหว่างผู้ร่วมงาน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	2.0	10	10.2
เห็นด้วย	29	29.3	33	33.7
ไม่แน่ใจ	37	37.4	16	16.3
ไม่เห็นด้วย	19	19.2	21	21.4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	12	12.1	18	18.4
	$\bar{x} = 3.10$		$\bar{x} = 3.04$	
Chi - Square = 0.13002 , Df = 1 , Significance = 0.71842				

จากตารางที่ 19 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับคนในด้านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในระหว่างผู้ร่วมงานนั้น มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 0.130 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 20 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับคนด้านผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติงานเมื่อเกิดการปฏิบัติงานผิดพลาด

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับคน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและชี้แจง แนวทางในการปฏิบัติงานเมื่อเกิดการ ปฏิบัติงานผิดพลาด				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	3.0	16	16.3
เห็นด้วย	51	51.5	57	58.2
ไม่แน่ใจ	33	33.4	11	11.2
ไม่เห็นด้วย	9	9.1	14	14.3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	3.0	0	0.00
	$\bar{x} = 2.58$		$\bar{x} = 2.23$	
Chi - Square = 7.51007 , Df = 1 , Significance = 0.00614				

จากตารางที่ 20 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับคนในด้านผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติงานเมื่อเกิดการปฏิบัติงานผิดพลาด มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 7.510 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 21 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับคนด้านผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับคน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และสนับสนุน การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	6.1	15	15.3
เห็นด้วย	42	42.4	46	46.9
ไม่แน่ใจ	35	35.4	27	27.6
ไม่เห็นด้วย	13	13.1	4	4.1
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	3.0	6	6.1
	$\bar{x} = 2.65$		$\bar{x} = 2.39$	
Chi - Square = 3.60552 , Df = 1 , Significance = 0.05759				

จากตารางที่ 21 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่ อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับคนด้านผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 3.605 น้อยกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05



ตารางที่ 22 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับคนด้านทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับคน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-ทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	5.1	13	13.3
เห็นด้วย	25	25.3	47	48.0
ไม่แน่ใจ	51	51.5	35	35.7
ไม่เห็นด้วย	14	14.1	3	3.0
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	4.0	0	0.0
	$\bar{x} = 2.87$		$\bar{x} = 2.29$	
Chi - Square = 23.09755 , Df = 1 , Significance = 0.00000				

จากตารางที่ 22 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับคนด้านทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 23.097 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 23 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับคนด้านการรักษาหรือเพื่อนร่วมงาน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับคน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-การรักษาหรือเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	7.1	13	13.3
เห็นด้วย	34	34.3	52	53.0
ไม่แน่ใจ	40	40.4	20	20.4
ไม่เห็นด้วย	15	15.2	13	13.3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	3.0	0	0.0
	$\bar{x} = 2.73$		$\bar{x} = 2.34$	
Chi - Square = 9.03016 , Df = 1 , Significance = 0.00266				

จากตารางที่ 23 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับคนด้านการรักษาหรือเพื่อนร่วมงาน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 9.030 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 24 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับคนด้านการมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับคน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	6.1	13	13.3
เห็นด้วย	46	46.5	61	62.2
ไม่แน่ใจ	29	29.3	10	10.2
ไม่เห็นด้วย	15	15.1	13	13.3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	3.0	1	1.0
	$\bar{x} = 2.63$		$\bar{x} = 2.27$	
Chi - Square = 7.54485 , Df = 1 , Significance = 0.00602				

จากตารางที่ 24 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับคนด้านการมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้ มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 25 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับคนด้านความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับคน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-พอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	6.1	14	14.3
เห็นด้วย	38	38.4	62	63.3
ไม่แน่ใจ	38	38.4	15	15.3
ไม่เห็นด้วย	17	17.1	7	7.1
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	0.0	0	0.00
	$\bar{x} = 2.67$		$\bar{x} = 2.15$	
Chi - Square = 18.76485 , Df = 1 , Significance = 0.00001				

จากตารางที่ 25 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับคนด้านความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 18.764 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

## ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านคน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม

จากผลการศึกษาในตารางที่ 19 ถึง ตารางที่ 25 ที่เป็นข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปรามและสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจกับความรู้สึกเกี่ยวกับคนนั้น พบว่า ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับคนทั้งหมด ตำรวจที่สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านคน มากกว่า ตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมแล้ว ตำรวจที่สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านคน มากกว่า ตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม เช่นเดียวกัน ดังนั้น ผลการศึกษาคครั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้างต้นตามตารางที่ 26

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านคนของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สังกัดกองปราบปรามและสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านคน	ป้องกันปราบปราม N=99	อาจารย์ N=98
1. ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในระหว่างผู้ร่วมงาน	$\bar{X}=3.10$	$\bar{X}=3.04$
2. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}=2.58$	$\bar{X}=2.23$
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	$\bar{X}=2.65$	$\bar{X}=2.39$
4. ทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}=2.87$	$\bar{X}=2.29$
5. การปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	$\bar{X}=2.73$	$\bar{X}=2.34$
6. การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}=2.63$	$\bar{X}=2.27$
7. พอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	$\bar{X}=2.67$	$\bar{X}=2.15$
รวม	$\bar{X}=2.75$	$\bar{X}=2.39$

ตารางที่ 27 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาส ด้านมีความเหมาะสมในหน้าที่ ในความรู้ ความสามารถ และทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาส	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-มีความเหมาะสมในหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ และทำให้ประสบ ความสำเร็จในการทำงาน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	6.1	5	5.1
เห็นด้วย	40	40.4	38	38.8
ไม่แน่ใจ	39	39.4	34	34.7
ไม่เห็นด้วย	12	12.1	15	15.3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	2.0	6	6.1
	$\bar{x} = 2.64$		$\bar{x} = 2.78$	
Chi - Square = 1.30882 , Df = 1 , Significance = 0.25261				

จากตารางที่ 27 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่ อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับโอกาสด้านมีความเหมาะสมในหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ และทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 1.308 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนด คือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 28 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาส ด้านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาส	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	7.1	5	5.1
เห็นด้วย	44	44.5	45	45.9
ไม่แน่ใจ	43	43.4	29	29.6
ไม่เห็นด้วย	4	4.0	13	13.3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	1.0	6	6.1
	$\bar{x} = 2.47$		$\bar{x} = 2.69$	
Chi - Square = 3.13459 , Df = 1 , Significance = 0.07665				

จากตารางที่ 28 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับโอกาสด้านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ น้อยกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 3.134 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 29 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสด้านการได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ ที่ทัดเทียมกัน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาส	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-การได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ ที่ทัดเทียมกัน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	4.0	5	5.1
เห็นด้วย	34	34.3	58	59.2
ไม่แน่ใจ	36	36.4	18	18.4
ไม่เห็นด้วย	20	20.2	3	3.0
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	5.1	14	14.3
	$\bar{x} = 2.88$		$\bar{x} = 2.62$	
Chi - Square = 2.95271 , Df = 1 , Significance = 0.08573				

จากตารางที่ 29 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับโอกาสด้านการได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ ที่ทัดเทียมกัน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในสังกัดกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 2.952 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05



ตารางที่ 30 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสด้านการได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม และตัดเทียบกับผู้อื่น

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาส	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-การได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา อย่างยุติธรรม และตัดเทียบกับผู้อื่น				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	7.1	7	7.1
เห็นด้วย	33	33.3	49	50.0
ไม่แน่ใจ	42	42.4	23	23.5
ไม่เห็นด้วย	15	15.2	6	6.1
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	2.0	13	13.3
	$\bar{x} = 2.72$		$\bar{x} = 2.66$	
Chi - Square = 0.05380 , Df = 1 , Significance = 0.81658				

จากตารางที่ 30 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับโอกาสด้านการได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม และตัดเทียบกับผู้อื่น มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 0.053 น้อยกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 31 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาส	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	6.1	8	8.2
เห็นด้วย	43	43.4	56	57.1
ไม่แน่ใจ	30	30.3	14	14.3
ไม่เห็นด้วย	16	16.2	7	7.1
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	4.0	13	13.3
	$\bar{x} = 2.69$		$\bar{x} = 2.60$	
Chi - Square = 0.31411 , Df = 1 , Significance = 0.57517				

จากตารางที่ 31 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับโอกาสด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 0.314 น้อยกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 32 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสด้านมีการเข้าร่วมอบรมสัมมนา ในหลักสูตรต่าง ๆ

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาส	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- มีการเข้าร่วมอบรมสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	6.1	10	10.2
เห็นด้วย	39	39.4	66	67.4
ไม่แน่ใจ	31	31.3	14	14.3
ไม่เห็นด้วย	17	17.1	2	2.0
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	6.1	6	6.1
	$\bar{x} = 2.78$		$\bar{x} = 2.26$	
Chi - Square = 13.26242 , Df = 1 , Significance = 0.00027				

จากตารางที่ 32 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับโอกาสด้านมีการเข้าร่วมอบรมสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 13.262 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 33 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสด้านมีการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาส	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- มีการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	19	19.2	25	25.5
เห็นด้วย	40	40.4	44	44.9
ไม่แน่ใจ	27	27.2	10	10.2
ไม่เห็นด้วย	7	7.1	13	13.3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	6.1	6	6.1
	$\bar{x} = 2.40$		$\bar{x} = 2.30$	
Chi - Square = 0.46090 , Df = 1 , Significance = 0.49720				

จากตารางที่ 33 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับโอกาสด้านมีการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 0.460 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 0.497 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

### ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 ดำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาส มากกว่า ดำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม

จากผลการศึกษาในตารางที่ 27 ถึง ตารางที่ 33 ที่เป็นข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปรามและสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจกับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสนั้น พบว่า ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสทั้งหมด ยกเว้นเรื่องมีความเหมาะสมในหน้าที่ และเรื่องมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตำรวจที่สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาส มากกว่า ตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมแล้ว ตำรวจที่สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาส มากกว่า ตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม ดังนั้น ผลการศึกษาคั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้างต้นตามตารางที่ 34

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สังกัดกองปราบปรามและสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาส	ป้องกันปราบปราม N=99	อาจารย์ N=98
1.มีความเหมาะสมในหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ และประสบความสำเร็จ ในการทำงาน	$\bar{X}=2.64$	$\bar{X}=2.78$
2.มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}=2.47$	$\bar{X}=2.69$
3.การได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ ที่ทัดเทียมกัน	$\bar{X}=2.88$	$\bar{X}=2.62$
4.การได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่าง ยุติธรรมและทัดเทียมกับผู้อื่น	$\bar{X}=2.72$	$\bar{X}=2.66$
5.การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X}=2.69$	$\bar{X}=2.60$
6.มีการเข้าร่วมอบรมสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ	$\bar{X}=2.78$	$\bar{X}=2.26$
7.มีการได้รับการสนับสนุนให้มีศึกษาต่อ	$\bar{X}=2.40$	$\bar{X}=2.30$
รวม	$\bar{X}=2.65$	$\bar{X}=2.56$

ตารางที่ 35 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อม ด้านมีความพอใจ กับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เช่น อาคาร ต้นไม้ ความร่มรื่น

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-มีความพอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เช่น อาคาร ต้นไม้ ความร่มรื่น				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	8.1	2	2.0
เห็นด้วย	29	29.3	23	23.5
ไม่แน่ใจ	25	25.3	22	22.4
ไม่เห็นด้วย	32	32.3	33	33.7
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	5.0	18	18.4
	$\bar{x} = 2.32$		$\bar{x} = 3.43$	
Chi - Square = 8.42401 , Df = 1 , Significance = 0.00370				

จากตารางที่ 35 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านมีความพอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เช่น อาคาร ต้นไม้ ความร่มรื่นฯ น้อยกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 8.424 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 36 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านมีความพอใจกับบรรยากาศการทำงาน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-มีความพอใจกับบรรยากาศการทำงาน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	2.0	1	1.0
เห็นด้วย	46	46.4	49	50.0
ไม่แน่ใจ	25	25.3	14	14.3
ไม่เห็นด้วย	18	18.2	24	24.5
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	8.1	10	10.2
	$\bar{x} = 2.84$		$\bar{x} = 2.93$	
Chi - Square = 0.35963 , Df = 1 , Significance = 0.54871				

จากตารางที่ 36 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านมีความพอใจกับบรรยากาศการทำงาน น้อยกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 0.359 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 0.548 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 37 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ด้านมีความพอใจที่หน่วยงานจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการปฏิบัติงาน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-มีความพอใจที่หน่วยงานจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการปฏิบัติงาน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	6.1	1	1.0
เห็นด้วย	28	28.3	43	43.9
ไม่แน่ใจ	34	34.3	16	16.3
ไม่เห็นด้วย	23	23.2	24	24.5
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	8.1	14	14.3
	$\bar{x} = 2.99$		$\bar{x} = 3.07$	
Chi - Square = 0.27441 , Df = 1 , Significance = 0.60039				

จากตารางที่ 37 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านมีความพอใจที่หน่วยงานจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 0.274 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05



ตารางที่ 38 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านมีความพอใจที่หน่วยงานจัดเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-มีความพอใจที่หน่วยงานจัดเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่จำเป็นในการทำงานอย่าง เพียงพอ				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	3.0	2	2.0
เห็นด้วย	36	36.4	39	39.8
ไม่แน่ใจ	28	28.3	10	10.2
ไม่เห็นด้วย	20	20.2	29	29.6
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	12	12.1	22	22.4
	$\bar{x} = 3.02$		$\bar{x} = 3.35$	
Chi - Square = 3.82486 , Df = 1 , Significance = 0.05050				

จากตารางที่ 38 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่ อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านมีความพอใจที่หน่วยงานจัดเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ น้อยกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 3.824 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 39 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านบุคคลในหน่วยงาน มีความเป็นมิตรเอื้ออารีกัน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-บุคคลในหน่วยงานมีความเป็นมิตรเอื้ออารีกัน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	3.0	7	7.2
เห็นด้วย	26	26.3	80	81.6
ไม่แน่ใจ	42	42.4	10	10.2
ไม่เห็นด้วย	20	20.2	1	1.0
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	8.1	0	0.0
	$\bar{x} = 3.04$		$\bar{x} = 2.05$	
Chi - Square = 59.50484, Df = 1 , Significance = 0.00000				

จากตารางที่ 39 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านบุคคลในหน่วยงานมีความเป็นมิตรเอื้ออารีกัน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และาคไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 59.504 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 40 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ความสามัคคีในหน่วยงาน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	3.0	7	7.1
เห็นด้วย	33	33.3	59	60.2
ไม่แน่ใจ	34	34.4	24	24.5
ไม่เห็นด้วย	22	22.2	8	8.2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	7.1	0	0.0
	$\bar{x} = 2.97$		$\bar{x} = 2.34$	

Chi - Square = 23.22307 , Df = 1 , Significance = 0.0.00000

จากตารางที่ 40 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 23.223 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 41 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านมีการให้อิสระในการดูแลรับผิดชอบ เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- มีการให้อิสระในการดูแล รับผิดชอบ เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	3.0	6	6.1
เห็นด้วย	36	36.4	65	66.3
ไม่แน่ใจ	32	32.3	17	17.4
ไม่เห็นด้วย	21	21.2	10	10.2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	7.1	0	0.0
	$\bar{x} = 2.93$		$\bar{x} = 2.32$	
Chi - Square = 21.56208 , Df = 1 , Significance = 0.00000				

จากตารางที่ 41 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านมีการให้อิสระในการดูแลรับผิดชอบ เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 21.562 มากกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

#### ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม

จากผลการศึกษาในตารางที่ 35 ถึง ตารางที่ 41 ที่เป็นข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปรามและสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจกับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมนั้น พบว่า ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เรื่องบุคคลในหน่วยงานมีความเป็นมิตร เอื้ออารีกัน มีความสามัคคี มีการให้อิสระในการดูแลรับผิดชอบเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน ตำรวจที่สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม นอกนั้นเป็นเรื่องที่ตำรวจที่สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมแล้ว ตำรวจที่สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม มากกว่า ตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม ดังนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้างต้นตามตารางที่ 42

ตารางที่ 42 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สังกัดกองปราบปรามและสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม	ป้องกันปราบปราม N=99	อาจารย์ N=98
1. มีความพอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เช่น อาคาร ต้นไม้ ความร่มรื่น	$\bar{X}=2.32$	$\bar{X}=3.43$
2. มีความพอใจกับบรรยากาศการทำงาน	$\bar{X}=2.84$	$\bar{X}=2.93$
3. มีความพอใจที่หน่วยงานจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{X}=2.99$	$\bar{X}=3.04$
4. มีความพอใจที่หน่วยงานจัดเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ	$\bar{X}=3.02$	$\bar{X}=3.35$
5. บุคคลในหน่วยงานมีความเป็นมิตร เอื้ออารีกัน	$\bar{X}=3.04$	$\bar{X}=2.05$
6. มีความสามัคคีในหน่วยงาน	$\bar{X}=2.97$	$\bar{X}=2.34$
7. มีการให้อิสระในการดูแลรับผิดชอบเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน	$\bar{X}=2.93$	$\bar{X}=2.32$
รวม	$\bar{X}=2.87$	$\bar{X}=2.78$

ตารางที่ 43 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการด้านมีที่อยู่อาศัยสำหรับบุคลากรส่วนใหญ่

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการ	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- มีที่อยู่อาศัยสำหรับบุคลากรส่วนใหญ่				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	5.1	1	1.0
เห็นด้วย	23	23.2	48	49.0
ไม่แน่ใจ	24	24.2	19	19.4
ไม่เห็นด้วย	28	28.3	27	27.6
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	19	19.2	3	3.0
	$\bar{x} = 3.33$		$\bar{x} = 2.83$	
Chi - Square = 10.47442 , Df = 1 , Significance = 0.00121				

จากตารางที่ 43 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านมีที่อยู่อาศัยสำหรับบุคลากรส่วนใหญ่ มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 10.474 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 44 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการด้านมีสวัสดิการพิเศษนอกเหนือจากที่ราชการกำหนด เช่น บริการเงินกู้ สหกรณ์ออมทรัพย์

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการ	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-มีสวัสดิการพิเศษนอกเหนือจากที่ราชการกำหนด เช่น บริการเงินกู้ สหกรณ์ออมทรัพย์				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	4.0	2	2.0
เห็นด้วย	34	34.4	68	69.4
ไม่แน่ใจ	27	27.3	9	9.2
ไม่เห็นด้วย	23	23.2	17	17.4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	11	11.1	2	2.0
	$\bar{x} = 3.03$		$\bar{x} = 2.31$	
Chi - Square = 14.19025, Df = 1 , Significance = 0.00017				

จากตารางที่ 44 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านมีสวัสดิการพิเศษนอกเหนือจากที่ราชการกำหนด มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 14.190 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 45 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการด้านมีการเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการ	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-มีการเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	1.0	0	0.0
เห็นด้วย	35	35.4	49	50.0
ไม่แน่ใจ	23	23.2	28	28.6
ไม่เห็นด้วย	23	23.2	20	20.4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	17	17.2	1	1.0
	$\bar{x} = 3.20$		$\bar{x} = 2.72$	
Chi - Square = 10.85649 , Df = 1 , Significance = 0.00098				

จากตารางที่ 45 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านมีการเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ มากกว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 10.856 มากกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05



ตารางที่ 46 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการด้านมีการบริการรถยนต์รับส่งเจ้าหน้าที่

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการ	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- มีการบริการรถยนต์รับส่งเจ้าหน้าที่				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	2.0	0	0.0
เห็นด้วย	29	29.3	22	22.5
ไม่แน่ใจ	31	31.3	12	12.2
ไม่เห็นด้วย	19	19.2	47	48.0
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	18	18.2	17	17.3
	$\bar{x} = 3.22$		$\bar{x} = 3.60$	
Chi - Square = 6.01016 , Df = 1 , Significance = 0.01422				

จากตารางที่ 46 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านมีการบริการรถยนต์รับส่งเจ้าหน้าที่ น้อยกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 6.101 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 47 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการ	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	1.0	0	0.0
เห็นด้วย	23	23.2	31	31.6
ไม่แน่ใจ	30	30.3	47	48.0
ไม่เห็นด้วย	29	29.3	12	12.2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	16	16.2	8	8.2
	$\bar{x} = 3.36$		$\bar{x} = 2.97$	
Chi - Square = 7.91856 , Df = 1 , Significance = 0.00489				

จากตารางที่ 47 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 7.918 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 48 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการจัดให้บุคลากร และครอบครัวไปท่องเที่ยวตามสถานที่ต่าง ๆ

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการ	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- การจัดให้บุคลากร และครอบครัวไป ท่องเที่ยวตามสถานที่ต่าง ๆ				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	5.1	0	0.0
เห็นด้วย	20	20.2	20	20.4
ไม่แน่ใจ	26	26.3	21	21.4
ไม่เห็นด้วย	23	23.2	39	39.8
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	25	25.2	18	18.4
	$\bar{x} = 3.43$		$\bar{x} = 3.56$	
Chi - Square = 0.63363 , Df = 1 , Significance = 0.42603				

จากตารางที่ 48 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการจัดให้บุคลากรและครอบครัวไปท่องเที่ยวตามสถานที่ต่าง ๆ น้อยกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 0.633 น้อยกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 49 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการด้านความพอใจในสวัสดิการของหน่วยงาน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการ	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- มีความพอใจในสวัสดิการของหน่วยงาน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	3.1	0	0.0
เห็นด้วย	21	21.2	35	35.7
ไม่แน่ใจ	31	31.3	23	23.5
ไม่เห็นด้วย	21	21.2	28	28.6
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	23	23.2	12	12.2
	$\bar{x} = 3.40$		$\bar{x} = 3.17$	
Chi - Square = 2.13369 , Df = 1 , Significance = 0.14409				

จากตารางที่ 49 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านความพอใจในสวัสดิการของหน่วยงาน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 2.133 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

## ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 5 ดำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ มากกว่า ดำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม

จากผลการศึกษาในตารางที่ 43 ถึง ตารางที่ 49 ที่เป็นข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปรามและสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจกับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการนั้น พบว่า ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการ ทั้งหมด ยกเว้นเรื่องมีบริการรถยนต์รับส่งเจ้าหน้าที่ และเรื่องการจัดให้บุคลากรและครอบครัวไปท่องเที่ยวสถานที่ต่าง ๆ ตำรวจที่สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ มากกว่า ตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมแล้ว ตำรวจที่สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ มากกว่า ตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม ดังนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้างต้นตามตารางที่ 50

ตารางที่ 50 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สังกัดกองปราบปรามและสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ	ป้องกันปราบปราม N=99	อาจารย์ N=98
1. มีที่อยู่อาศัยสำหรับบุคคลส่วนใหญ่	$\bar{X}=3.33$	$\bar{X}=2.83$
2. มีสวัสดิการพิเศษนอกเหนือจากที่ราชการกำหนด	$\bar{X}=3.03$	$\bar{X}=2.31$
3. มีการเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ	$\bar{X}=3.20$	$\bar{X}=2.72$
4. มีบริการรถยนต์รับส่งเจ้าหน้าที่	$\bar{X}=3.22$	$\bar{X}=3.60$
5. การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมเสมอภาค	$\bar{X}=3.36$	$\bar{X}=2.97$
6. การจัดให้บุคลากรและครอบครัวไปท่องเที่ยวที่ต่าง ๆ	$\bar{X}=3.43$	$\bar{X}=3.56$
7. มีความพอใจในสวัสดิการของหน่วยงาน	$\bar{X}=3.40$	$\bar{X}=3.17$
รวม	$\bar{X}=3.28$	$\bar{X}=3.02$

ตารางที่ 51 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงานด้านมีความเหมาะสมในการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงาน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- มีความเหมาะสมในการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	2.0	0	0.00
เห็นด้วย	17	17.2	31	31.6
ไม่แน่ใจ	54	54.5	36	36.8
ไม่เห็นด้วย	18	18.2	24	24.5
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	8.1	7	7.1
	$\bar{x} = 3.13$		$\bar{x} = 3.07$	
Chi - Square = 0.22194 , Df = 1 , Significance = 0.63756				

จากตารางที่ 51 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับการบริหารงานด้านมีความเหมาะสมในการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 0.221 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 52 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการบริหารในหน่วยงานไม่มีความสับสน ไม่มีกฎระเบียบที่ซับซ้อน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงาน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- การบริหารในหน่วยงานไม่มีความสับสน ไม่มีกฎระเบียบที่ซับซ้อน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	5.0	0	0.00
เห็นด้วย	39	39.4	37	37.8
ไม่แน่ใจ	29	29.3	23	23.5
ไม่เห็นด้วย	17	17.2	29	29.6
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	9	9.1	9	9.1
	$\bar{x} = 2.86$		$\bar{x} = 3.10$	

Chi - Square = 2.67448 , Df = 1 , Significance = 0.10197

จากตารางที่ 52 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ด้านการบริหารในหน่วยงานไม่มีความสับสน ไม่มีกฎระเบียบที่ซับซ้อน น้อยกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 2.674 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 53 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงานด้านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและร่วมกำหนดนโยบาย

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงาน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและร่วมกำหนดนโยบาย				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	4.0	6	6.1
เห็นด้วย	41	41.5	52	53.1
ไม่แน่ใจ	33	33.3	28	28.6
ไม่เห็นด้วย	17	17.2	5	5.1
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	4.0	7	7.1
	$\bar{x} = 2.76$		$\bar{x} = 2.54$	

Chi - Square = 2.59409 , Df = 1 , Significance = 0.10726

จากตารางที่ 53 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ด้านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและร่วมกำหนดนโยบาย มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 2.594 น้อยกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05



ตารางที่ 54 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงาน ด้านมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการทำงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงาน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการทำงาน ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	4.0	6	6.1
เห็นด้วย	29	29.3	30	30.7
ไม่แน่ใจ	37	37.4	44	44.9
ไม่เห็นด้วย	26	26.3	11	11.2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	3.0	7	7.1
	$\bar{x} = 2.95$		$\bar{x} = 2.83$	

Chi - Square = 0.84101 , Df = 1 , Significance = 0.35911

จากตารางที่ 54 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ด้านมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการทำงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 0.841 น้อยกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนด คือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 55 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงาน ด้านมีการจ้างนโยบายให้ทราบล่วงหน้าอยู่เสมอ

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงาน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- มีการจ้างนโยบายให้ทราบล่วงหน้า อยู่เสมอ				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	1.0	6	6.1
เห็นด้วย	35	35.3	36	36.7
ไม่แน่ใจ	36	36.4	18	18.4
ไม่เห็นด้วย	19	19.2	24	24.5
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	8.1	14	14.3
	$\bar{x} = 2.98$		$\bar{x} = 2.93$	

Chi - Square = 0.15627 , Df = 1 , Significance = 0.69261

จากตารางที่ 55 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ด้านมีการจ้างนโยบายให้ทราบล่วงหน้าอยู่เสมอ มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 0.156 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 56 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงาน ด้านมีความชัดเจนและเข้าใจง่ายในนโยบายการบริหารงาน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงาน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- มีความชัดเจนและเข้าใจง่ายในนโยบายการบริหารงาน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	2.0	6	6.1
เห็นด้วย	29	29.3	33	33.7
ไม่แน่ใจ	39	39.4	32	32.7
ไม่เห็นด้วย	22	22.2	14	14.3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	7.1	13	13.2
	$\bar{x} = 3.03$		$\bar{x} = 2.95$	

Chi - Square = 0.30402 , Df = 1 , Significance = 0.54137

จากตารางที่ 56 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ด้านมีความชัดเจนและเข้าใจง่ายในนโยบายการบริหารงาน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 0.304 น้อยกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 57 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงานด้านมีความพอใจในการบริหารงานของหน่วยงาน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงาน	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-มีความพอใจในการบริหารงานของ หน่วยงาน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	4.0	6	6.1
เห็นด้วย	30	30.3	42	42.9
ไม่แน่ใจ	39	39.4	15	15.3
ไม่เห็นด้วย	20	20.2	21	21.4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	6.1	14	14.3
	$\bar{x} = 2.99$		$\bar{x} = 2.95$	

Chi - Square = 0.00382 , Df = 1 , Significance = 0.95074

จากตารางที่ 57 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับการบริหารงานด้านมีความพอใจในการบริหารงานของหน่วยงาน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 0.003 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

## ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 6 ดำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงาน มากกว่า ดำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม

จากผลการศึกษาในตารางที่ 51 ถึง ตารางที่ 57 ที่เป็นข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปรามและสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจกับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงานนั้น พบว่า ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับโกรบริหารงานทั้งหมด ยกเว้นเรื่องการบริหารงานในหน่วยงานไม่มีความสับสนไม่มีกฎระเบียบที่ซับซ้อน ตำรวจที่สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงาน มากกว่า ตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมแล้ว ตำรวจที่สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงาน มากกว่า ตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม ดังนั้น ผลการศึกษาคั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้างต้นตามตารางที่ 58

ตารางที่ 58 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สังกัดกองปราบปรามและสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงาน	ป้องกันปราบปราม N=99	อาจารย์ N=98
1.มีความเหมาะสมในการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน	$\bar{X}=3.13$	$\bar{X}=3.07$
2.การบริหารงานในหน่วยงานไม่มีความสับสนไม่มีกฎระเบียบที่ซับซ้อน	$\bar{X}=2.86$	$\bar{X}=3.10$
3.มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและร่วมกำหนดนโยบาย	$\bar{X}=2.76$	$\bar{X}=2.54$
4.มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	$\bar{X}=2.95$	$\bar{X}=2.83$
5.มีการแจ้งนโยบายให้ทราบล่วงหน้าอยู่เสมอ	$\bar{X}=2.98$	$\bar{X}=2.93$
6.มีความชัดเจนและเข้าใจง่ายในนโยบายการบริหารงาน	$\bar{X}=3.03$	$\bar{X}=2.95$
7.มีความพอใจในการบริหารงานของหน่วยงาน	$\bar{X}=2.99$	$\bar{X}=2.95$
รวม	$\bar{X}=2.96$	$\bar{X}=2.91$

ตารางที่ 59 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านมีความปลอดภัยในชีวิต เนื่องจากได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเพียงพอ

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- มีความปลอดภัยในชีวิตเนื่องจากได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเพียงพอ				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	4.0	6	6.1
เห็นด้วย	29	29.3	60	61.3
ไม่แน่ใจ	41	41.4	16	16.3
ไม่เห็นด้วย	18	18.2	7	7.1
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	7.1	9	9.2
	$\bar{x} = 2.95$		$\bar{x} = 2.52$	
Chi - Square = 8.70018 , Df = 1 , Significance = 0.00318				

จากตารางที่ 59 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านมีความปลอดภัยในชีวิต เนื่องจากได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเพียงพอ มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 8.700 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดได้คือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 60 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับ ความมั่นคงปลอดภัยด้านมิสสะระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- มิสสะระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	8.1	7	7.1
เห็นด้วย	31	31.3	57	58.2
ไม่แน่ใจ	42	42.5	15	15.3
ไม่เห็นด้วย	14	14.0	5	5.1
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	4.0	14	14.3
	$\bar{x} = 2.75$		$\bar{x} = 2.61$	

Chi - Square = 0.80657 , Df = 1 , Significance = 0.36914

จากตารางที่ 60 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านมิสสะระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 0.806 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 61 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย ด้านการได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา หากมีปัญหาหรือข้อยุ่งยากในการปฏิบัติงาน

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-การได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา หากมีปัญหาหรือข้อยุ่งยากในการปฏิบัติงาน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	8.1	7	7.1
เห็นด้วย	36	36.4	35	35.7
ไม่แน่ใจ	35	35.3	38	38.8
ไม่เห็นด้วย	14	14.1	9	9.2.5
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	6.1	9	9.2
	$\bar{x} = 2.74$		$\bar{x} = 2.78$	
Chi - Square = 0.06939 , Df = 1 , Significance = 0.79222				

จากตารางที่ 61 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านการได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา หากมีปัญหาหรือข้อยุ่งยากในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 0.069 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05



ตารางที่ 62 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย ด้านมีการลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาด้วยเหตุผล

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- มีการลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาด้วยเหตุผล				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	9	9.1	13	13.3
เห็นด้วย	46	46.5	53	54.1
ไม่แน่ใจ	34	34.3	23	23.4
ไม่เห็นด้วย	7	7.1	8	8.2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	3.0	1	1.0
	$\bar{x} = 2.49$		$\bar{x} = 2.30$	
Chi - Square = 2.37780 , Df = 1 , Significance = 0.12307				

จากตารางที่ 62 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย ด้านมีการลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาด้วยเหตุผล มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 2.377 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 63 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจกับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันไม่บั่นทอนสุขภาพแต่อย่างใด

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- การปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่บั่นทอนสุขภาพแต่อย่างใด				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	4.0	8	8.2
เห็นด้วย	32	32.3	74	75.5
ไม่แน่ใจ	34	34.4	7	7.1
ไม่เห็นด้วย	27	27.3	8	8.2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	1.0	1	1.0
	$\bar{x} = 2.89$		$\bar{x} = 2.18$	
Chi - Square = 30.97866 , Df = 1 , Significance = 0.00000				

จากตารางที่ 63 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย ด้านการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันไม่บั่นทอนสุขภาพแต่อย่างใด มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 30.978 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 64 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย ด้านมีหลักเกณฑ์ การพิจารณาความผิดของบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- มีหลักเกณฑ์การพิจารณาความผิดของ บุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	5.0	7	7.1
เห็นด้วย	26	26.3	63	64.4
ไม่แน่ใจ	45	45.4	18	18.4
ไม่เห็นด้วย	16	16.2	7	7.1
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	7.1	3	3.0
	$\bar{x} = 2.94$		$\bar{x} = 2.35$	
Chi - Square = 19.34680 , Df = 1 , Significance = 0.00001				

จากตารางที่ 64 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่ อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย ด้านมีหลักเกณฑ์ การพิจารณาความผิดของบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 19.346 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 65 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย ด้านสามารถประกอบอาชีพปัจจุบันได้ตามต้องการ

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- สามารถประกอบอาชีพปัจจุบันได้ตามต้องการ				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	9	9.1	14	14.3
เห็นด้วย	46	46.5	71	72.5
ไม่แน่ใจ	30	30.3	10	10.2
ไม่เห็นด้วย	10	10.1	3	3.0
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	4.0	0	0.0
	$\bar{x} = 2.54$		$\bar{x} = 2.02$	
Chi - Square = 18.86995, Df = 1 , Significance = 0.00011				

จากตารางที่ 65 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย ด้านสามารถประกอบอาชีพปัจจุบันได้ตามต้องการ มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 18.869 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

## ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7

สมมติฐานที่ 7 ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัย มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม

จากผลการศึกษาในตารางที่ 59 ถึง ตารางที่ 65 ที่เป็นข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปรามและสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจกับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยนั้น พบว่า ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยทั้งหมด ยกเว้นเรื่องการได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา หากมีปัญหาหรือข้อยุ่งยากในการปฏิบัติงาน ตำรวจที่สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัย มากกว่า ตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมแล้ว ตำรวจที่สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัย มากกว่า ตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม ดังนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้างต้นตามตารางที่ 66

ตารางที่ 66 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สังกัดกองปราบปรามและสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัย	ป้องกันปราบปราม N=99	อาจารย์ N=98
1. มีความปลอดภัยในชีวิต เนื่องจากได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเพียงพอ	$\bar{X}=2.95$	$\bar{X}=2.52$
2. มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง	$\bar{X}=2.75$	$\bar{X}=2.61$
3. การได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา หากมีปัญหาหรือข้อยุ่งยากในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}=2.74$	$\bar{X}=2.78$
4. มีการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผล	$\bar{X}=2.49$	$\bar{X}=2.30$
5. การปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่บั่นทอนสุขภาพ	$\bar{X}=2.89$	$\bar{X}=2.18$
6. มีหลักเกณฑ์การพิจารณาความผิดของบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	$\bar{X}=2.94$	$\bar{X}=2.35$
7. สามารถประกอบอาชีพปัจจุบันได้อย่างต่อเนื่อง	$\bar{X}=2.54$	$\bar{X}=2.02$
รวม	$\bar{X}=2.76$	$\bar{X}=2.39$

ตารางที่ 67 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับ ความต้องการทางสังคม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานเรื่องความรู้ ความสามารถ

ความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เรื่องความรู้ ความสามารถ				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	4.0	8	8.2
เห็นด้วย	40	40.4	54	55.1
ไม่แน่ใจ	38	38.4	23	23.5
ไม่เห็นด้วย	15	15.1	6	6.1
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	7.1	7	7.1
	$\bar{x} = 2.71$		$\bar{x} = 2.49$	
Chi - Square = 2.72347 , Df = 1 , Significance = 0.09888				

จากตารางที่ 67 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานเรื่องความรู้ ความสามารถ มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 2.723 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 68 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับการความต้องการทางสังคม ด้านความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	7.1	9	9.2
เห็นด้วย	49	49.5	72	73.5
ไม่แน่ใจ	28	28.3	10	10.2
ไม่เห็นด้วย	11	11.1	6	6.1
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	4.0	1	1.0
	$\bar{x} = 2.56$		$\bar{x} = 2.16$	
Chi - Square = 10.50467 , Df = 1 , Significance = 0.00119				

จากตารางที่ 68 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม ด้านความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 10.504 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 69 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม ด้านผู้ร่วมงาน ขอคำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ

ความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ผู้ร่วมงานขอคำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	1.0	9	9.2
เห็นด้วย	45	45.5	72	73.5
ไม่แน่ใจ	40	40.4	17	17.3
ไม่เห็นด้วย	11	11.1	0	0.0
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	2.0	0	0.0
	$\bar{x} = 2.68$		$\bar{x} = 2.08$	
Chi - Square = 34.03662 , Df = 1 , Significance = 0.00000				

จากตารางที่ 69 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่ อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านผู้ร่วมงานขอคำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 34.036 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05



ตารางที่ 70 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับ ความต้องการทางสังคม ด้านการได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานต่าง ๆ

ความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-การได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานต่าง ๆ				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	4.0	7	7.1
เห็นด้วย	36	36.4	66	67.4
ไม่แน่ใจ	38	38.4	21	21.4
ไม่เห็นด้วย	14	14.1	3	3.1
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	7.1	1	1.0
	$\bar{x} = 2.84$		$\bar{x} = 2.23$	
Chi - Square = 22.99792 , Df = 1 , Significance = 0.00000				

จากตารางที่ 70 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านการได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานต่าง ๆ มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 22.997 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 71 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจกับความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม ด้านมีความภูมิใจในอาชีพของตน

ความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- มีความภูมิใจในอาชีพของตน				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	12	12.1	23	23.5
เห็นด้วย	44	44.4	62	63.3
ไม่แน่ใจ	30	30.3	11	11.2
ไม่เห็นด้วย	6	6.1	2	2.0
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	7.1	0	0.0
	$\bar{x} = 2.52$		$\bar{x} = 1.92$	
Chi - Square = 21.27189, Df = 1 , Significance = 0.00000				

จากตารางที่ 71 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านมีความภูมิใจในอาชีพของตน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 21.271 มากกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนด คือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 72 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านการได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป

ความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	10.1	7	7.1
เห็นด้วย	50	50.5	54	55.1
ไม่แน่ใจ	28	28.3	30	30.7
ไม่เห็นด้วย	8	8.1	1	1.0
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	3.0	6	6.0
	$\bar{x} = 2.43$		$\bar{x} = 2.44$	
Chi - Square = 0.00123 , Df = 1 , Significance = 0.97205				

จากตารางที่ 72 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านการได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป น้อยกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 0.001 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 73 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถ

ความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม	ป้องกันปราบปราม		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถ				
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	9	9.1	12	12.2
เห็นด้วย	51	51.5	56	57.1
ไม่แน่ใจ	27	27.3	16	16.4
ไม่เห็นด้วย	8	8.1	8	8.2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	4.0	6	6.1
	$\bar{x} = 2.47$		$\bar{x} = 2.39$	
Chi - Square = 0.31326 , Df = 1 , Significance = 0.57569				

จากตารางที่ 73 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถ มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปราม ในกองปราบปราม และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 0.313 น้อยกว่า ค่าไครสแควร์ที่กำหนดคือ 3.841 ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

### ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 8

สมมติฐานที่ 8 ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางสังคม มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม

จากผลการศึกษาในตารางที่ 67 ถึง ตารางที่ 73 ที่เป็นข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองปราบปรามและสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจกับความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมนั้น พบว่า ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมทั้งหมด ยกเว้นเรื่องการได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ตำรวจที่สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางสังคม มากกว่า ตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมแล้ว ตำรวจที่สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางสังคม มากกว่า ตำรวจที่สังกัดกองปราบปราม ดังนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้างต้นตามตารางที่ 74

ตารางที่ 74 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางสังคมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สังกัดกองปราบปรามและสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางสังคม	ป้องกันปราบปราม N=99	อาจารย์ N=98
1. การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เรื่องความรู้ ความสามารถ	$\bar{X}=2.71$	$\bar{X}=2.49$
2. ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	$\bar{X}=2.56$	$\bar{X}=2.16$
3. ผู้ร่วมงานขอคำปรึกษาในเรื่องต่างๆ	$\bar{X}=2.68$	$\bar{X}=2.08$
4. การได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานต่างๆ	$\bar{X}=2.84$	$\bar{X}=2.23$
5. มีความภูมิใจในอาชีพของตน	$\bar{X}=2.52$	$\bar{X}=1.92$
6. การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป	$\bar{X}=2.43$	$\bar{X}=2.44$
7. ผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถ	$\bar{X}=2.47$	$\bar{X}=2.39$
รวม	$\bar{X}=2.60$	$\bar{X}=2.24$