

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจ  
ตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผล และให้  
ข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1.สรุปผลการวิจัย
- 2.อภิปรายผลการวิจัย
- 3.ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจ  
ตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1.ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจ  
ตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็น  
รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย 3 ด้านแรก คือ  
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบใน  
การปฏิบัติงาน

2.ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจ  
ตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

2.1 วุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่  
แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

2.2 อายุ พบว่า อายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายแยกตามช่วงอายุดังนี้ อายุไม่เกิน 35 ปี มี  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจใน

ระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับ  
 ผู้ร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ใน  
 ระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อายุ 36-45 ปี มีแรงจูงใจในการ  
 ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมากทุก  
 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้าน  
 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อายุมากกว่า 45 ปี มี  
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจใน  
 ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสำเร็จในการ  
 ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

2.3 อายุราชการ พบว่า อายุราชการแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายแยกตามช่วงอายุราชการ ดังนี้  
 อายุราชการต่ำกว่า 15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็น  
 รายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ  
 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการ  
 ปฏิบัติงาน อายุราชการ 16 - 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ  
 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้าน  
 แรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความ  
 รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่  
 ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจาก  
 มากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการ  
 ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.4 ฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 พบว่า ฝ่าย  
 ปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ  
 งาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายแยกตามช่วงอายุราชการ  
 ดังนี้ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ  
 มาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไป  
 น้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา  
 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมวดมวลชนสัมพันธ์กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 มี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมวดสำรวจตระเวนชายแดนที่ 2341 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมวดสำรวจตระเวนชายแดนที่ 2342 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมวดสำรวจตระเวนชายแดนที่ 2343 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมวดสำรวจตระเวนชายแดนที่ 2344 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมวดสำรวจตระเวนชายแดนที่ 2345 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

3.1 อายุแตกต่างกันโดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3.2 อายุราชการแตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อ

จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3.3 ฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

4. ข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

4.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุกๆเรื่องเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ รองลงมาคือควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จลุ่วงได้ด้วยดี และลำดับสุดท้ายควรมีการจัดสรรกำลังพลเพิ่มเติมในกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234

4.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่านี้

4.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพการทำงาน ได้อย่างเต็มที่

4.4 ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรทำงานให้ตรงกับหน้าที่ของตนเองที่รับผิดชอบ และควรทำงานในหน้าที่หลักให้เต็มที่ ไม่ควรไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ของตนจะเป็นลักษณะการก้าวก่ายงานหน้าที่อื่น รองลงมา คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบควรมีความเหมาะสมมากกว่านี้

4.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ มีการสอบถามและประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงในเรื่อง

นั้น ๆ เพื่อข้อมูลที่ชัดเจนถูกต้อง เพราะการถามผ่านบุคคลที่ไม่ตรงกับเรื่องงานหรือปัญหาจะ  
ได้รับข้อมูลที่ไม่ตรงบิดเบือนความจริงได้ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาควรเห็นใจและเข้าใจ  
สภาวะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ และลำดับสุดท้ายผู้บังคับบัญชาควรให้  
ความเป็นกันเองกับลูกน้อง

4.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ  
อยากให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในเรื่องงานมากกว่านี้ รองลงมา คือ ควรจัดให้มีการ  
ทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลา

### อภิปรายผลวิจัย

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจ  
ตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อย  
ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า

1. ข้าราชการตำรวจมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับ  
มอบหมายเป็นอย่างดี
2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
3. ข้าราชการตำรวจได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาใน  
การพัฒนางานอยู่เสมอ
4. ข้าราชการตำรวจได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและ  
เพื่อนร่วมงานพอสมควร
5. ข้าราชการตำรวจได้รับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด
6. ข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มากนักอาจ  
เป็นเพราะระบบการสั่งการมากกว่าความเป็นกันเอง



จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อย ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จึงปรากฏผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาสอดคล้องกับสอดคล้องกับบุญลือ ภิบุญโสโมสธ (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมากในการวิจัยครั้งนี้ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1.ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป 2.ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมากใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับวัชรรา อุปโคตร (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จำนวน 191 คน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับวิโรจน์ ดังเดช (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยภายในและภายนอกเป็นแรงจูงใจในระดับมากในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขันและปัจจัยแรงจูงใจเรื่องตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยภายในทุกปัจจัย มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน

สอดคล้องกับสุวัฒน์ พรณวิรัช (2541:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ผลการศึกษาพบว่านโยบายการบริหารงาน การบังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมของการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดตราด มีระดับแรงจูงใจในภาพรวมระดับมาก

ไม่สอดคล้องกับธงชัย ปุึ่งทอง (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ การตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ไม่สอดคล้องกับสมัย พูลเชื้อ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ไม่สอดคล้องกับกิตติ อริยานนท์(2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับสูง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านความสัมฤทธิ์ผล ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสอน ควบคุมดูแล, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา, ด้านตำแหน่งหน้าที่, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการเจริญเติบโตระดับต่ำ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานหน่วยงาน, ด้านเงินเดือน และด้านความรักในงาน

ไม่สอดคล้องกับพระศุติใจ อภัสสโร (2544 : 78) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคายของนิสิตระดับปริญญาตรี ผลการศึกษาพบว่า นิสิตโดยรวมและจำแนกตามสถานภาพและคณะที่สังกัด มีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ไม่สอดคล้องกับชูชาติ โชติเสน (2551:บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ไม่สอดคล้องกับปิยะนุช นรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบ ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ อยุ่ ราชการ และฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 มีความแตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน 3 ข้อ คือ อายุ อยุ่ราชการ และฝ่ายปฏิบัติ การสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนอีก 1 ข้อ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังนี้

1.แรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ที่วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

2.แรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ที่อายุแตกต่างกัน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3.แรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ที่อายุราชการแตกต่างกัน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และมีระดับแรง จูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

4.แรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ที่ฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน



สอดคล้องกับกิตติ อริยานนท์(2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียน ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ กลุ่มประชากรที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มประชากรที่เคยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่คืนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่านี้ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีความเป็นธรรมกับข้าราชการตำรวจทุกคนในกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234

1.2 ควรจัดหาเงินหรือรางวัลพิเศษอื่น เพื่อจ่ายเงินเพิ่มเป็นสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตามความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.3 ควรกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆหรือเข้าศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมออย่างทั่วถึงทุกสายงาน

1.4 ตำรวจที่มีวุฒิการศึกษาสูง เช่น ปริญญาโท ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาให้โอกาสได้ใช้ศักยภาพของความรู้ในการพัฒนางานและจัดหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.5 ควรเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มข้าราชการตำรวจ จัดทำกิจกรรมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้ข้าราชการตำรวจเกิดความรักความสามัคคี มีการทำงานกันเป็นทีม เช่น ส่งเสริมการออกกำลังกายแข่งขันกีฬาภายใน การร่วมพัฒนาตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เช่น ร่วมจัดกิจกรรม 5 ส. และมีการรับประทานอาหารร่วมกัน

- 1.6 ควรมีเกณฑ์มาตรฐานการวัดการปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- 1.7 ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.8 มอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนในกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อย่างเป็นเป็นธรรมกับทุกคน ไม่ควรระงับการพิจารณาให้ขึ้นแต่เพียงกลุ่มๆ เดียวที่ใกล้ชิดผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่านี้ และรับฟังข้อมูลจากทุกฝ่าย

2.2 ควรศึกษาเกณฑ์มาตรฐานการพิจารณาการมอบหมายงานที่ปฏิบัติ การให้ความยอมรับนับถือกันและกันให้มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของแต่ละบุคคลให้มากกว่านี้ เนื่องจากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน