

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจ  
ตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจาก  
ข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำนวน  
189 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และสอบถามความคิดเห็นแบบ  
ปลายเปิด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดตามลำดับดังนี้

- 1.สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1.สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดเข้าใจในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนด  
ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย ( Mean )
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( Standard Deviation )
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Singnificant)
$t$	แทน	ค่าสถิติทดสอบที ( $t$ -test)
$F$	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ ( $F$ -test)
SS	แทน	ผลบวกค่าส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง ( Sum of Squares )
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ ( Degrees of Freedom )
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง ( Mean Squares )
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

## 2. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร รายด้านและจำแนกเป็นชื่อจำนวน 6 ชื่อ ได้แก่

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
6. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุ อายุราชการ และฝ่ายปฏิบัติการ สังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน 234 แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

## 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่และค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และจำนวนวุฒิการศึกษา อายุ อายุราชการ และฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน 234 ของผู้ตอบแบบสอบถาม n=189

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.วุฒิการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	158	83.60
2.2 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	31	16.40
2.อายุ		
1.1 ไม่เกิน 35 ปี	45	23.80
1.2 36-45 ปี	70	37.00
1.3 มากกว่า 45 ปี	74	39.20
รวม	189	100
3.อายุราชการ		
3.1 ต่ำกว่า 15 ปี	45	23.80
3.2 16 – 20 ปี	72	38.10
3.3 21 ปีขึ้นไป	72	38.10
รวม	189	100
4. ฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234		
4.1 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234	29	15.30
4.2 หมวดมวลชนสัมพันธ์กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234	29	15.30
4.3 หมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2341	31	16.40
4.4 หมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2342	32	16.90
4.5 หมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2343	37	19.60
4.6 หมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2344	31	16.40
รวม	189	100

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 189 คน พบว่าข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ส่วนใหญ่มีการศึกษาดำรงต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 83.60 และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 ส่วนใหญ่อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และจำนวนน้อยที่สุดคืออายุไม่เกิน 35 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 อายุราชการส่วนใหญ่ 16-20 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 ซึ่งเท่ากับกับอายุราชการ 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 และอายุราชการน้อยสุดต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 และฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ส่วนใหญ่ สังกัดหมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2343 จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 สังกัดหมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2342 จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 สังกัดหมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2341 จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 สังกัดหมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2344 จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 สังกัดหมวดมวลชนสัมพันธ์ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 และสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จำนวน 29 คิดเป็นร้อยละ 15.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

n=189

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อย ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.03	.31	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.59	.18	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.73	.41	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.91	.50	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.92	.62	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.88	.49	มาก
รวม	3.85	.35	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.85$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.03$ ) ด้านความสัมพันธ์  
กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.92$ ) ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.91$ )

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234  
อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร แยกเป็นรายด้านดังแสดงในตารางที่ 3 – 8

ตารางที่ 3 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

n=189

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรง จูงใจในการ ปฏิบัติงาน
1. ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 234	3.92	.73	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาใน กองร้อยกำหนดไว้ด้วยความเอาใจใส่	4.03	.72	มาก
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ลุ่่วงด้วยดีด้วยตนเอง	3.85	.47	มาก
4. ท่านได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานใน ตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ	4.07	.26	มาก
5. ท่านยินดีอาสาเข้าช่วยงานของกองร้อยถ้ามีความรู้หรือ ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์	4.39	.49	มาก
6. ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความ เสียหายต่อกองร้อย	3.91	.70	มาก
รวม	4.03	.31	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ด้านความสำเร็จ  
ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าแรงจูงใจ  
อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ข้อแรก คือ ท่านยินดีอาสาเข้า  
ช่วยงานของกองร้อยถ้ามีความรู้หรือประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ ( $\bar{X} = 4.39$ ) ท่านได้ศึกษาหา

ความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.07$ ) ท่านปฏิบัติตามตาม  
บทบาทหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาในกองร้อยกำหนดไว้ด้วยความเอาใจใส่ ( $\bar{X} = 4.03$ )

ตารางที่ 4 ด้านการ ได้รับความยอมรับนับถือ

n=189

การได้รับความยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของ แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน
1. ท่านรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234	3.99	.36	มาก
2. ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานให้เกียรติและให้ความนับ ถือในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน	4.50	.50	มาก
3. ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานแสดงความชื่นชมยินดีกับ ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.35	.47	ปานกลาง
4. ท่านเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และจุดประกายในการทำงาน ให้กับข้าราชการตำรวจเพื่อความสำเร็จของหน่วย	3.32	.47	ปานกลาง
5. ท่านได้รับคัดเลือกให้เป็นหัวหน้างานและได้รับความ ร่วมมือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี	3.11	.37	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีความเชื่อมั่นในตัวท่าน และให้ปฏิบัติงานสำคัญอยู่เสมอ	3.29	.58	ปานกลาง
รวม	3.59	.18	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ด้านการได้รับความ  
ยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจอยู่ใน  
ระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานให้  
เกียรติและให้ความนับถือในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ( $\bar{X} = 4.50$ ) ท่านรู้สึกมีเกียรติที่ได้

ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ในกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ( $\bar{X} = 3.99$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานแสดงความชื่นชมยินดีกับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.35$ ) ท่านเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และจุดประกายในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจเพื่อความสำเร็จของหน่วย ( $\bar{X} = 3.32$ ) ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีความเชื่อมั่นในตัวท่านและให้ปฏิบัติงานสำคัญอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.29$ ) ท่านได้รับคัดเลือกให้เป็นหัวหน้างานและได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.11$ )

ตารางที่ 5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

n = 189

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
1. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อภัยอันตรายและอยู่ในถิ่นทุรกันดาร ยากลำบาก	4.11	.70	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปีและงานโครงการอื่นๆ ของหน่วยงาน	3.67	.69	มาก
3. งานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี	3.55	.66	มาก
4. งานของท่านเป็นงานที่ทำทลายความสามารถมีประโยชน์ต่อประชาชนและสังคม	3.57	.58	มาก
5. งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	3.92	.46	มาก
6. ท่านนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ	3.60	.57	มาก
รวม	3.73	.41	มาก



จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ข้อแรก คือ ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่ออันตรายและอยู่ในถิ่นทุรกันดาร ยากลำบาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.92$ ) ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปีและงาน โครงการอื่นๆ ของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.67$ )

ตารางที่ 6 ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

n=189

การได้รับความยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
1. งานของท่านเป็นงานที่ต้องมีความมุ่งมั่นและเอาใจใส่ และใช้ความรับผิดชอบสูง	4.05	.66	มาก
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านที่ปรากฏมีคุณภาพและสามารถวัดประเมินผลได้อย่างชัดเจน	3.69	.59	มาก
3. ท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่แม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรคและงานของท่านสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศชาติ	4.05	.66	มาก
4. ท่านเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และจุดประกายในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจเพื่อความสำเร็จของหน่วย	4.00	.62	มาก
5. ท่านเป็นผู้ที่ได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญอยู่เสมอ	3.71	.54	มาก
6. ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่รับผิดชอบ	3.99	.62	มาก
รวม	3.91	.50	มาก

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ข้อแรก คือ งานของท่านเป็นงานที่ต้องมีความมุ่งมั่นและเอาใจใส่และใช้ความรับผิดชอบสูง ( $\bar{X} = 4.05$ ) ท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่แม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรคและงานของท่านสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศชาติ ( $\bar{X} = 4.05$ ) ท่านเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และจุดประกายในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจเพื่อความสำเร็จของหน่วย ( $\bar{X} = 4.00$ )

ตารางที่ 7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

n = 189

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D	ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดและเป็นกันเองในการทำงาน	3.92	.72	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านพยายามส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.91	.67	มาก
3. ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้มีการเพิ่มความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	3.91	.67	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิชาการและการปฏิบัติงานอื่นโดยทั่วไปได้เป็นอย่างดี	3.91	.67	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงให้เข้าใจในแผนงานและการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.84	.64	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่ท่านอยู่เสมอ	4.03	.61	มาก
รวม	3.92	.62	มาก

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ข้อแรก คือ ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่ท่านอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.03$ ) ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดและเป็นกันเองในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.92$ ) ผู้บังคับบัญชาของท่านพยายามส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.91$ )

ตารางที่ 8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

n=189

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
1. ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	4.11	.66	มาก
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อมีงานเร่งด่วนหรือเกิดปัญหา	3.63	.66	มาก
3. ผู้ร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและคิดว่าผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	3.53	.56	มาก
4. ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้สำเร็จอยู่เสมอ	4.07	.68	มาก
5. ท่านยินดีที่จะให้คำปรึกษากับผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาไม่ว่าจะในเรื่องการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว	3.84	.70	มาก
6. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศความเป็นญาติมิตรและความสามัคคีในหมู่คณะ	4.10	.69	มาก
รวม	3.88	.49	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ข้อแรก คือ ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.11$ ) หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศความเป็นญาติมิตรและความสามัคคีในหมู่คณะ ( $\bar{X} = 4.10$ ) ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้สำเร็จอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.07$ )

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ที่วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน แยกตามรายด้าน

n=189

ด้าน	ต่ำกว่า		ปรีญญาตรี		t	p
	ปรีญญาตรี		หรือสูงกว่า			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.02	.31	4.06	.30	-.73	.81
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.59	.18	3.59	.16	.06	.34
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.72	.41	3.82	.41	-1.21	.92
4. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.89	.50	4.02	.49	-1.23	.56
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.91	.62	3.97	.64	-.46	.90
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.86	.49	4.00	.45	-1.48	.13
รวม	3.83	.35	3.91	.33	-1.12	.63

จากตารางที่ 9 พบว่าผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ที่วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร  
ที่อายุแตกต่างกันแยกตามรายด้าน

n=189

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234	อายุไม่เกิน 35 ปี			อายุ 36-45 ปี			อายุมากกว่า 45 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความกล้าเ้าใจในการปฏิบัติงาน	4.01	.30	มาก	4.10	.26	มาก	3.97	.34	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.44	.14	ปานกลาง	3.68	.12	มาก	3.61	.19	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.92	.36	มาก	3.73	.43	มาก	3.62	.39	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	4.10	.48	มาก	3.92	.48	มาก	3.79	.51	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.90	.83	มาก	4.00	.61	มาก	3.85	.47	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.27	.46	มาก	3.88	.43	มาก	3.65	.40	มาก
รวม	3.94	.34	มาก	3.88	.34	มาก	3.75	.34	มาก

จากตาราง 10 ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อย ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ที่อายุแตกต่างกันพบว่า

อายุไม่เกิน 35 ปี มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.24$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงงใจในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ( $\bar{X}=4.27$ ) ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.10$ ) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.01$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=3.44$ )

อายุ 36 – 45 ปี มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงงใจในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.10$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=4.00$ ) ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.92$ )

อายุมากกว่า 45 ปี มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงงใจในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.97$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.85$ ) ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.79$ )

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ที่อายุแตกต่างกันแยกตามรายด้าน n=189

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.56	2.28	3.01	.05*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	186	17.53	.09		
	รวม	188	18.10			
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.58	.79	31.15	.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	186	4.73	.02		
	รวม	188	6.32			
3. ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2.54	1.27	7.84	.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	186	30.14	.16		
	รวม	188	32.68			
4. ด้านความ รับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2.65	1.32	5.4	.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	186	45.65	.24		
	รวม	188	48.31			
5. ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.81	.40	1.03	.35
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	186	73.42	.39		
	รวม	188	74.24			
6. ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	10.71	5.35	28.80		.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	34.59	.18			
	รวม	45.30				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.17	.58	4.96	.00*
	ภายในกลุ่ม	186	22.03	.11		
		188	23.21			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ที่อายุแตกต่างกันโดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุ

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		อายุไม่เกิน 35 ปี	อายุ 36-45 ปี	อายุมากกว่า 45 ปี
	ค่าเฉลี่ย	4.01	4.10	3.97
1.อายุไม่เกิน 35 ปี	4.01		-.09	.03
2.อายุ 36 - 45 ปี	4.10			.12
3.อายุมากกว่า 45 ปี	3.97			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ้ (Scheffe, 1974) แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่อายุไม่เกิน 35 ปี อายุ 36 - 45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการตำรวจอายุ 36 - 45 ปี มีแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจอายุไม่เกิน 35 ปีและอายุมากกว่า 45 ปี



ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ที่มีอายุแตกต่างกัน

ด้านความการได้รับ การยอมรับนับถือ		อายุไม่ เกิน 35 ปี	อายุ 36-45 ปี	อายุมาก กว่า 45 ปี
	ค่าเฉลี่ย	3.44	3.68	3.61
1.อายุไม่เกิน 35 ปี	3.44		-.23*	-.16*
2.อายุ 36-45 ปี	3.68			.07*
3.อายุมากกว่า 45 ปี	3.61			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe, 1974) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุ ด้านความการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่อายุ 36-45 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจาก ข้าราชการตำรวจที่อายุมากกว่า 45 ปี และอายุไม่เกิน 35 ปี โดยข้าราชการตำรวจอายุ 36-45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจอายุมากกว่า 45 ปี และอายุไม่เกิน 35 ปี

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ที่มีอายุแตกต่างกัน

ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ		อายุไม่ เกิน 35 ปี	อายุ 36-45 ปี	อายุมาก กว่า 45 ปี
	ค่าเฉลี่ย	3.92	3.73	3.62
1.อายุไม่เกิน 35 ปี	3.92		.19*	.30*
2.อายุ 36 – 45 ปี	3.73			.10
3.อายุมากกว่า 45 ปี	3.62			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe, 1974) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าข้าราชการตำรวจที่อายุไม่เกิน 35 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากข้าราชการตำรวจที่อายุ 36 – 45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี โดยข้าราชการตำรวจอายุไม่เกิน 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าข้าราชการตำรวจอายุ 36 – 45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ที่มีอายุแตกต่างกัน

ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน		อายุไม่เกิน 35 ปี	อายุ 36-45 ปี	อายุมากกว่า 45 ปี
	ค่าเฉลี่ย	4.10	3.92	3.79
1.อายุไม่เกิน 35 ปี	4.10		.18*	.30*
2.อายุ 36 – 45 ปี	3.92			.12
3.อายุมากกว่า 45 ปี	3.79			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe, 1974) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่อายุไม่เกิน 35 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากข้าราชการตำรวจที่อายุ 36 – 45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี โดยข้าราชการตำรวจอายุไม่เกิน 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจอายุ 36 – 45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ที่มีอายุแตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน		อายุไม่ เกิน 35 ปี	อายุ 36-45 ปี	อายุมาก กว่า 45 ปี
	ค่าเฉลี่ย	4.27	3.88	3.65
1.อายุไม่เกิน 35 ปี	4.27		.39*	.61*
2.อายุ 36 – 45 ปี	3.88			.22
3.อายุมากกว่า 45 ปี	3.65			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe, 1974) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานพบว่า ข้าราชการตำรวจที่อายุไม่เกิน 35 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากข้าราชการตำรวจที่อายุ 36 – 45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี โดยข้าราชการตำรวจอายุไม่เกิน 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากกว่าข้าราชการตำรวจอายุ 36 – 45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัด  
 Mukdahan ที่อายุราชการแตกต่างกันแยกตามรายด้าน  
 n = 189

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234	อายุราชการ ต่ำกว่า 15 ปี		อายุราชการ 16 - 20 ปี		อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำนึกในการปฏิบัติงาน	4.01	.30	มาก	4.10	.26	มาก	3.97	.34	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.44	.14	มาก	3.68	.12	มาก	3.61	.19	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.92	.36	มาก	3.73	.42	มาก	3.62	.39	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	4.10	.48	มาก	3.92	.47	มาก	3.79	.51	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.90	.83	มาก	4.00	.60	มาก	3.85	.48	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.27	.46	มาก	3.87	.43	มาก	3.65	.40	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.94</b>	<b>.34</b>	<b>มาก</b>	<b>3.88</b>	<b>.34</b>	<b>มาก</b>	<b>3.75</b>	<b>.34</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 17 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจ  
ตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ที่อายุราชการแตกต่างกัน พบว่า

อายุราชการต่ำกว่า 15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.94$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.27$ ) ด้านความรับผิดชอบ  
ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.10$ ) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.01$ )

อายุราชการ 16 - 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ  
จำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้าน  
แรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.10$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา  
( $\bar{X} = 4.00$ ) ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.92$ )

อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ  
จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3  
ด้านแรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.97$ ) ด้านความรับผิดชอบในการ  
ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.79$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.85$ )

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจ  
ตระเวนชายแดนที่ 234 แยกตามอายุราชการ

n=189

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.63	.31	3.3	.03*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	186	17.47	.09		
	รวม	188	18.10			
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.56	.78	30.68	.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	186	4.75	.02		
	รวม	188	6.32			
3. ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2.53	1.26	7.82	.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	186	30.14	.16		
	รวม	188	32.68			
4. ด้านความ รับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2.72	1.36	5.56	.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	186	45.58	.24		
	รวม	188	48.31			
5. ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.85	.42	1.08	.33
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	186	73.38	.39		
	รวม	188	74.24			
6. ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	10.62	5.31	28.49	.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	186	34.68	.18		
	รวม	188	45.30			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.19	.59	5.02	.00*
	ภายในกลุ่ม	186	22.02	.11		
		188	23.21			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ที่อายุราชการแตกต่างกันโดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุราชการ

ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน		อายุราชการ ต่ำกว่า 15 ปี	อายุราชการ 16 - 20 ปี	อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	4.01	4.10	3.97
1.อายุราชการต่ำกว่า 15 ปี	4.01		-0.09	.03
2.อายุราชการ 16 – 20 ปี	4.10			.12*
3.อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป	3.97			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe, 1974) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุราชการ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่อายุราชการต่ำกว่า 15 ปี มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากข้าราชการตำรวจที่อายุราชการ 16 – 20 ปี และอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป โดยข้าราชการตำรวจอายุราชการ 16 – 20 ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจอายุราชการต่ำกว่า 15 ปี และอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป



ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุราชการ

ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ		อายุราชการ ต่ำกว่า 15 ปี	อายุราชการ 16 - 20 ปี	อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.44	3.68	3.61
1.อายุราชการต่ำกว่า 15 ปี	3.44		-.23*	-.16*
2.อายุราชการ 16 - 20 ปี	3.68			.06*
3.อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป	3.61			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe, 1974) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุราชการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบว่า ข้าราชการตำรวจที่อายุราชการต่ำกว่า 15 ปี อายุราชการ 16 - 20 ปี และอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดย โดยข้าราชการตำรวจอายุราชการ 16 – 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่า ข้าราชการตำรวจอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป และอายุราชการต่ำกว่า 15 ปี

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุ  
ราชการ

ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ		อายุราชการ ต่ำกว่า 15 ปี	อายุราชการ 16 - 20 ปี	อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.92	3.73	3.62
1.อายุราชการต่ำกว่า 15 ปี	3.92		.19*	.30*
2.อายุราชการ 16 - 20 ปี	3.73			.10
3.อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป	3.62			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe, 1974) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุราชการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่อายุราชการต่ำกว่า 15 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากข้าราชการตำรวจ อายุราชการ 16 - 20 ปี และอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป โดยข้าราชการตำรวจอายุราชการ 15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าข้าราชการตำรวจอายุราชการ 16 - 20 ปี และอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุ  
ราชการ

ด้านความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน		อายุราชการ ต่ำกว่า 15 ปี	อายุราชการ 16 - 20 ปี	อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	4.10	3.92	3.79
1.อายุราชการต่ำกว่า 15 ปี	4.10		.18	.31*
2.อายุราชการ 16 - 20 ปี	3.92			.13
3.อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป	3.79			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe, 1974) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวน  
ชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุราชการ ด้านความรับผิดชอบใน  
การปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่อายุราชการต่ำกว่า 15 ปี มีระดับแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานแตกต่างจากข้าราชการตำรวจอายุราชการ 16 - 20 ปี และอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป  
โดยข้าราชการตำรวจอายุราชการ 15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบใน  
การปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจอายุราชการ 16 - 20 ปี และอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุ  
ราชการ

ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน		อายุราชการ ต่ำกว่า 15 ปี	อายุราชการ 16 - 20 ปี	อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	4.27	3.87	3.65
1.อายุราชการต่ำกว่า 15 ปี	4.27		.39*	.61*
2.อายุราชการ 16 - 20 ปี	3.87			.21*
3.อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป	3.65			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe, 1974) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุราชการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่อายุราชการต่ำกว่า 15 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากข้าราชการตำรวจอายุราชการ 16 - 20 ปี และอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป โดยข้าราชการตำรวจอายุราชการ 15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากกว่าข้าราชการตำรวจอายุราชการ 16 - 20 ปี และอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป



จากตารางที่ 24 ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจ  
ตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร แตกต่างกัน พบว่า

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน  
ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.65$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงงใจในระดับมากทุกด้าน โดยเรียง  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.77$ ) ด้าน  
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.68$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ( $\bar{X}=3.63$ )

หมวดหมวดชนสัมพันธ์กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 มีแรงงใจในการ  
ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.95$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงงใจในระ  
ดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับ  
บัญชา ( $\bar{X}=4.13$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ( $\bar{X}=4.12$ ) ด้านความรับผิดชอบในการ  
ปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.09$ )

หมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2341 มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X}=4.05$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงงใจในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียง  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.26$ ) ด้าน  
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ( $\bar{X}=4.25$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=4.22$ ) และมี  
แรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=3.47$ )

หมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2342 มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X}=3.80$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงงใจในระดับมากทุกด้าน โดยเรียง  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.02$ ) ด้าน  
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.90$ ) ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.81$ )

หมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2343 มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X}=3.87$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงงใจในระดับมากทุกด้าน โดยเรียง  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.09$ ) ด้านความ  
รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.04$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.91$ )

หมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2344 มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X}=3.75$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงใจในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่า

เฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ด้านแรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.96$ ) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.77$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.71$ )

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ที่ฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 แตกต่างกัน แยกตามรายด้าน n=189

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	3.86	.77	9.9	.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	14.23	.07		
	รวม	188	18.10			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	1.26	.25	9.10	.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	5.06	.02		
	รวม	188	6.32			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	2.04	.40	2.44	.03*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	30.63	.16		
	รวม	188	32.68			
4. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	8.77	1.75	8.12	.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	39.53	.21		
	รวม	188	48.31			
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	7.38	1.47	4.04	.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	66.85	.36		
	รวม	188	74.24			
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	9.15	1.83	9.26	.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	36.15	.19		
	รวม	188	45.30			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	3.00	.60	5.4	.00*
	ภายในกลุ่ม	183	20.20	.11		
		188	23.21			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร สังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 แตกต่างกันโดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัด  
มุกดาหาร จำแนกตามฝ่ายปฏิบัติภารกิจตรวจตราตรวจตระเวนชายแดนที่ 234

ด้านความสำนึก ในการปฏิบัติงาน	กองบังคับการกองร้อย ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234	หมวดมวลชนสัมพันธ์ พื้นที่ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 234	หมวดกองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2341	หมวดกองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2342	หมวดกองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2343	หมวดกองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2344
ค่าเฉลี่ย	3.77	4.04	4.26	4.02	4.09	3.96
1.กองบังคับการกองร้อยตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 234	3.77	-27*	-48*	-25*	-31*	-18
2.หมวดมวลชนสัมพันธ์พื้นที่ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234	4.04		-21	.01	-.04	.08
3.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2341	4.26			.23*	.16	.30*
4.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2342	4.02				-.06	.06
5.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2343	4.09					.13
6.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2344	3.96					

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe, 1974) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองรือยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัคบุกคาหาร จังแนกตามฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองรือยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจหมวดกองรือยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2341 มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจาก ข้าราชการตำรวจหมวดกองรือยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2343 หมวดมวลชนสัมพันธ์ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 หมวดกองรือยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2342 หมวดกองรือยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2344 และกองบังคับการกองรือยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 โดยข้าราชการตำรวจหมวดกองรือยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2341 มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจฝ่ายปฏิบัติการอื่นในสังกัดกองรือยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234



ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัด  
นุกาหาร ที่จำแนกตามฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234

ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ	กองบังคับการกอง ร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 234	หมวดมวลชนสัน พันธ์ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 234	หมวดกองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2341	หมวดกองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2342	หมวดกองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2343	หมวดกองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2344
ค่าเฉลี่ย	3.62	3.62	3.62	3.62	3.62	3.62
1.กองบังคับการกองร้อยตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 234	3.62	.07	.14	-.06	.06	-.09
2.หมวดมวลชนสันพันธ์ตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 234	3.54		.06	-.13	-.00	-.16*
3.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2341	3.47			-.20*	-.07	-.23*
4.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2342	3.68				.12	-.03
5.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2343	3.55					-.16*
6.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2344	3.71					

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe, 1974) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการตำรวจหมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2344 มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจาก ข้าราชการตำรวจหมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2342 กองบังคับการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 หมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2343 และหมวดมวลชนสัมพันธ์ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 โดยข้าราชการตำรวจหมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2344 มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายปฏิบัติการอื่นในสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน



ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัด  
มุกดาหาร จำแนกตามฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	กองบังคับการกอง	หมวดมวลชนสัมพันธ์ตำรวจตระเวน	หมวดกองร้อย	หมวดกองร้อย	หมวดกองร้อย	หมวดกองร้อย
		ร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234	พื้นที่ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234	ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2341	ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2342	ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2343	ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2344
1.กองบังคับการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234	3.60	3.60	-14	-26	.02	-21	-16
2.หมวดมวลชนสัมพันธ์ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234	3.75			-11	.17	-06	-01
3.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2341	3.87				.28	.05	.09
4.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2342	3.58					-23	-18
5.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2343	3.81						.04
6.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2344	3.77						

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe, 1974) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการตำรวจหมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2343 มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากข้าราชการตำรวจหมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2343 หมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2344 หมวดมวลชนสัมพันธ์ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 และกองบังคับการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 โดยข้าราชการตำรวจหมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2343 มีแรงงูใจในการปฏิบัติ งานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าข้าราชการตำรวจฝ่ายปฏิบัติการอื่นในสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน



ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดนุกาหาร จำแนกตามฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234

ด้านความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	กองบังคับการกอง ร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 234	หมวดมวลชนสัมพันธ์ พื้นที่ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 234	หมวดกองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2341	หมวดกองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2342	หมวดกองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2343	หมวดกองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2344
		3.61	3.61	3.61	3.61	3.61	3.61
1.กองบังคับการกองร้อยตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 234	3.61		-48*	-60*	-19	-43*	-08
2.หมวดมวลชนสัมพันธ์ตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 234	4.09			-11	.28	.05	.39
3.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2341	4.21				.40*	.17	.51*
4.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2342	3.81					-23	.11
5.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2343	4.04						.34
6.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2344	3.69						

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe, 1974) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจหมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2341 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจาก ข้าราชการตำรวจหมวดหมวดมวลชนสัมพันธ์ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 หมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2343 หมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2342 หมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2344 และกองบังคับการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 โดย ข้าราชการตำรวจหมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2341 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจฝ่ายปฏิบัติการอื่นในสังกัด กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน





ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัด  
นุกาหาร จำนวนตามฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย	กองบังคับการกอง	หมวดมวลชนสัมพันธ์	หมวดกองร้อย	หมวดกองร้อย	หมวดกองร้อย	หมวดกองร้อย
		ร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 234	พื้นที่ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 234	ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2341	ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2342	ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2343	ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2344
1.กองบังคับการกองร้อยตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 234	3.68	3.68	3.68	3.68	3.68	3.68	3.68
2.หมวดมวลชนสัมพันธ์ตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 234	4.13		-44	-53*	-21	-22	.00
3.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2341	4.22			-08	.23	.22	.44
4.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2342	3.90				.31	.30	.53*
5.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2343	3.91					-01	.21
6.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2344	3.68						.22

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe, 1974) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการตำรวจหมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2341 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจาก ข้าราชการตำรวจหมวดหมวดมวลชนสัมพันธ์ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 หมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2343 หมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2342 หมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2344 และกองบังคับการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 โดย ข้าราชการตำรวจหมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2341 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากกว่าข้าราชการตำรวจฝ่ายปฏิบัติการอื่นในสังกัด กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน



ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดนุกาหาร จำแนกตามฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234

ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน	กองบังคับการกอง ร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 234	หมวดหมวดสัมพันธ์ พื้นที่ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 234	หมวดกองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2341	หมวดกองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2342	หมวดกองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2343	หมวดกองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2344
ค่าเฉลี่ย	3.63	4.12	4.25	3.79	3.83	3.69
1.กองบังคับการกองร้อยตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 234	3.63		-.62*	-.15	-.20	-.06
2.หมวดหมวดสัมพันธ์พื้นที่ตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 234	4.12		-.13	.32	.28	.42*
3.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2341	4.25			.46*	.41*	.55*
4.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2342	3.79				-.04	.09
5.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2343	3.83					.14
6.หมวดกองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 2344	3.69					

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe, 1974) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจหมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2341 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากข้าราชการตำรวจหมวดหมวดมวลชนสัมพันธ์ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 หมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2343 หมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2342 หมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2344 และกองบังคับการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 โดยข้าราชการตำรวจหมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2341 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากกว่าข้าราชการตำรวจฝ่ายปฏิบัติการอื่นในสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>1.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>	
1.1 ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี	30
1.2 ควรมีการจัดสรรกำลังพลเพิ่มเติมในกองร้อย	29
1.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุกๆเรื่องเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	56
<b>2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>	
2.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	51

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
2.2 เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่านี้	29
<b>3.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>	
3.1 ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	54
3.2 เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพการทำงานได้อย่างเต็มที่	51
<b>4. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน</b>	
4.1 ปริมาณงานที่รับผิดชอบควรมีความเหมาะสมมากกว่านี้	10
4.2 ควรทำงานให้ตรงกับหน้าที่ของตนเองที่รับผิดชอบ และควรทำงานในหน้าที่หลักให้เต็มที่ ไม่ควรไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่ในงานในหน้าที่ของตนจะเป็นลักษณะการก้าวก่างานหน้าที่อื่น	35
<b>5.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>	
5.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง	67
5.2 ผู้บังคับบัญชาควรเห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ	72
5.3 มีการสอบถามและประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงในเรื่องนั้น ๆ เพื่อข้อมูลที่ชัดเจนถูกต้อง เพราะการถามผ่านบุคคลที่ไม่ตรงกับเรื่องงานหรือปัญหาจะได้รับข้อมูลที่ไมตรงบิดเบือนความจริงได้	90
<b>6.ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน</b>	
6.1 อยากให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในเรื่องงานมากกว่านี้	56
6.2 ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลา	45

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร ได้จากการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุกๆเรื่องเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ รองลงมา คือ ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และลำดับสุดท้ายควรมีการจัดสรรกำลังพลเพิ่มเติมในหน่วย

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่านี้

3.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพการทำงานได้อย่างเต็มที่

4. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ควรทำงานให้ตรงกับหน้าที่ของตนเองที่รับผิดชอบ และควรทำงานในหน้าที่หลักให้เต็มที่ ไม่ควรไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ของตนจะเป็นลักษณะการก้าวถ่างงานหน้าที่อื่น รองลงมา คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบควรมีความเหมาะสมมากกว่านี้

5.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีการสอบถามและประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงในเรื่องนั้น ๆ เพื่อข้อมูลที่ชัดเจนถูกต้อง เพราะการถามผ่านบุคคลที่ไม่ตรงกับเรื่องงานหรือปัญหาจะได้รับข้อมูลที่ไม่ตรงบิดเบือนความจริงได้ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาควรเห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ และลำดับสุดท้ายผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

6.ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ อยากให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในเรื่องงานมากกว่านี้ รองลงมา คือ ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลา