

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอกอสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ขอบเขตการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอกอสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอกอสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้น และระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอกอสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอกอสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอกอสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ที่มีระดับการศึกษาระดับชั้น และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยกรอบแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ของฮอว์ซเบอร์ค, บาร์นาค และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman. 1959 : 113 - 115) ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะของงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย

- 1) นโยบายและการบริหาร
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 146 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 10 มกราคม 2550 - 30 มีนาคม 2550

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ปรากฏผลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 146 คน พบว่า

1.1 ระดับการศึกษา ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 และระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

1.2 ระดับชั้น ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีระดับชั้นประทวน จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 89.70 รองลงมาคือ ระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30

1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเริ่มปฏิบัติงาน - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.40

2. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เห็นว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบาย ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีความแตกต่างของระดับการศึกษา ระดับชั้น และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังนี้

3.1 ข้าราชการตำรวจที่มีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ข้าราชการตำรวจที่มีความแตกต่างกันตามระดับชั้น ระหว่างชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน โดยรวมพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ข้าราชการตำรวจที่มีความแตกต่างกันตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเริ่มปฏิบัติงาน - 5 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี โดยรวมพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้าราชการตำรวจมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม คือ

4.1 สถานีตำรวจภูธรควรจัดประชุมประจำสัปดาห์เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

4.2 สถานีตำรวจภูธรควรมีการประเมินผลงานของข้าราชการตำรวจโดยแยกเป็นระดับชั้นเพื่อจะได้รับโอกาสเลื่อนขั้นด้วยความยุติธรรม และโปร่งใส

4.3 สถานที่ตรวจควรควรมีกล่องแสดงความคิดเห็นให้ข้าราชการตำรวจ เพื่อผู้บังคับบัญชาจะได้ทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงานและความต้องการของข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน

4.4 สถานที่ตรวจควรควรมีการกำหนดแผนงานในการปฏิบัติงานในแต่ละวันให้ชัดเจน โดยการกำหนดแผนงานควรทำเป็นแกรนด์ชาร์ทรายละเอียดของงาน และมี ระยะเวลาเริ่มปฏิบัติงานและเวลาปฏิบัติงานแล้วเสร็จชัดเจน

4.5 สถานที่ตรวจควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนเพื่อให้เกิดความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม

4.6 สถานที่ตรวจควรจัดสวัสดิการอื่น ๆ และค่าตอบแทนพิเศษในการ ปฏิบัติงานล่วงเวลาให้เหมาะสมโดยประเมินจากผลงานของข้าราชการตำรวจเพื่อให้เกิดความ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี ตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า

ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมพบว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลางผลการวิจัย เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ธนธิดา ดิษยบุตร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ กรม วิทยาศาสตร์ทหารเรือ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ (ปิยะนุช นรินทร์ 2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงูใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงงูใจโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับอำนาจ ฉิมมา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า

1. ด้านการยอมรับนับถือ โดยคนทั่วไป เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งข้าราชการตำรวจทุกคนมีหน้าที่และมีการแบ่งงานตามสายงานของข้าราชการตำรวจจึงทำงานตามหน้าที่ของตนตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ข้าราชการตำรวจทุกนายทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อาจเป็นไปได้ตามผลงานที่เคยถือปฏิบัติในลักษณะเดิม
3. ด้านความรับผิดชอบ ข้าราชการตำรวจมีหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงานตามหลักของกฎหมายที่กำหนดอย่างเคร่งครัด และงานที่รับผิดชอบตรงกับความถนัด และความเหมาะสมตามความสามารถของข้าราชการตำรวจ
4. ด้านลักษณะของงาน เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน กฎหมายจึงเป็นตัวกำหนดกรอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
5. ด้านนโยบาย มีการกำหนดคนนโยบายโดยยึดหลักการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนเป็นหลัก และหลักความถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งนโยบายที่กำหนดก็เป็นนโยบายเดิมที่ได้เคยกำหนดไว้แล้ว ถึงแม้จะเปลี่ยนผู้บังคับบัญชาใหม่ก็ตาม
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจมีโครงสร้าง และสายการบังคับบัญชาแบบเดิมที่เคยมีมาตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาคนเดิม และยึดหลักการบังคับบัญชาที่ผู้บังคับบัญชาต้องอยู่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กัน โดยถือปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาสั่งการตามหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งจะรับผิดชอบหน้าที่ตามสายงานของแต่ละข้าราชการตำรวจสังกัด
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย มีการบริการข้อมูลอาคาร สถานที่ แบบเดิม ซึ่งไม่มีการซ่อมแซมหรือต่อเติมอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมในสถานีตำรวจ

9. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ข้าราชการตำรวจได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ และตำแหน่งงานตามระเบียบคำสั่งการบริหารงานบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้น และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนี้

1.1 ข้าราชการตำรวจที่มีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าและระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ข้าราชการตำรวจที่มีความแตกต่างกันตามระดับชั้น ระหว่างชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน โดยรวมพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ข้าราชการตำรวจที่มีความแตกต่างกันตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี โดยรวมพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยดังกล่าว ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังนี้ ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับ จารุภรณ์ เกาตะทัต (2528 : บทคัดย่อ อ้างถึงใน ถัดดา กุลนานันท์ 2544 : 36) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถานีวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาที่ ต่างกันไม่ทำให้แรงจูงใจในการทำงานมีความแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้น และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ด้านระดับการศึกษา ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีการศึกษาค่ำกว่าในระดับปริญญาตรี ซึ่งการศึกษาที่อยู่ในระดับเดียวกันอาจทำให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน

ด้านระดับชั้น ข้าราชการตำรวจทั้งระดับชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร การปฏิบัติงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายของข้าราชการตำรวจ ซึ่งถือเป็นกรอบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ซึ่งการมีประสบการณ์ในการทำงานในระยะเวลาอันยาวนานอาจทำให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้ ความชำนาญ กับตำแหน่งงานที่ได้รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 สถานีตำรวจภูธรควรจัดประชุมประจำสัปดาห์เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

1.2 สถานีตำรวจภูธรควรมีการประเมินผลงานของข้าราชการตำรวจโดยแยกเป็นระดับชั้นเพื่อจะได้รับโอกาสเลื่อนขั้นด้วยความยุติธรรม และโปร่งใส

1.3 สถานีตำรวจภูธรควรมีกล่องแสดงความคิดเห็นให้ข้าราชการตำรวจเพื่อผู้บังคับบัญชาจะได้ทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงานและความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน

1.4 สถานีตำรวจภูธรควรมีการกำหนดแผนงานในการปฏิบัติงานในแต่ละวันให้ชัดเจน โดยการกำหนดแผนงานควรทำเป็นแกรนด์ชาร์ทรายละเอียดของงาน และมีระยะเวลาเริ่มปฏิบัติงานและเวลาปฏิบัติงานแล้วเสร็จชัดเจน

1.5 สถานีดำรงภูธรควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างข้าราชการ
ดำรงชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนเพื่อให้เกิดความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม

1.6 สถานีดำรงภูธรควรจัดสวัสดิการอื่น ๆ และค่าตอบแทนพิเศษในการ
ปฏิบัติงานล่วงเวลาให้เหมาะสมโดยประเมินจากผลงานของข้าราชการดำรงเพื่อให้เกิด
ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าราชการดำรง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการดำรง
สถานีดำรงภูธร โดยกำหนดให้สถานีดำรงภูธร ในจังหวัดมหาสารคาม ในด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งงาน

2.2 ควรศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการดำรง สถานี
ดำรงภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้
สำนักงาน

2.3 ควรศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการดำรง สถานี
ดำรงภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในด้านค่าตอบแทนพิเศษ

2.4 ควรศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการดำรง
สถานีดำรงภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในด้านสวัสดิการอื่น ๆ