

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยแรงจูงในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์เกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานและการปัญหาในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามแบบปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยแบ่งระดับของแรงจูงใจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามวิธีการของ ลิเคิอร์ท (Likert) จำนวน 54 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบเปิดเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้ เปรียบเทียบตาม หลัก t-test และ F – test (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 136 คน เรียงลำดับจากจำนวนมากไปน้อย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 89 คน (ร้อยละ 65.45) และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 47 คน (ร้อยละ 34.55) จำแนกตามระดับเงินเดือนพบว่า ระดับ 4 – 6 จำนวน 63 คน (ร้อยละ 46.32) รองลงมาคือ ระดับ 7 ขึ้นไป จำนวน 40 คน (ร้อยละ 29.41) ระดับ 1 – 3 จำนวน 33 คน (ร้อยละ 24.27) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 45 คน (ร้อยละ 33.09) รองลงมาคือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 27.94) ประสบการณ์ 10-15 ปี จำนวน 31 คน (ร้อยละ 22.79) และประสบการณ์ 16-20 ปี จำนวน 22 คน (ร้อยละ 16.18) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 48 คน (ร้อยละ 35.29) รองลงมาคือ รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 35 คน (ร้อยละ 25.74) รายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 32 คน (ร้อยละ 23.53) และรายได้ 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 21 คน (ร้อยละ 15.44)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองในที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน และ ด้านลักษณะของงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองของที่ทำกรปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มี ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการปกครองของที่ทำกรปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มี ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ แตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำกรปกครองอำเภอ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ มีดังนี้

4.1 ด้านความสำเร็จของงาน ควรวางคนให้เหมาะสมกับงานตามความถนัดของแต่ละคน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาต้องใจกว้างยอมรับในความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดหลักพรหมวิหาร 4

4.3 ด้านลักษณะของงาน ข้าราชการมีจำนวนน้อยผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง จึงควรเพิ่มจำนวนบุคลากรด้านการบริการ ควรเพิ่มวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

4.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละคน

4.5 ด้านความก้าวหน้า ควรให้มีการประเมินแทนการสอบแข่งขัน ควรเปิดให้มีการสอบคัดเลือกในระดับที่สูงขึ้นทุกปี

4.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ควรกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงาน การปฏิบัติงานมีระเบียบ กฎหมายรองรับ เช่น การออกหนังสือรับรองต่าง ๆ

4.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาแนะนำ

4.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคคลในหน่วยงาน)

4.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสถานที่ทำงานให้กว้างขวางเพียงพอ
แก่การบริการประชาชน ควรจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้ทันสมัย

4.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เห็นควรเพิ่มค่าครองชีพและอัตรา
เงินเดือน เห็นควรจัดให้มีเงินประจำตำแหน่งแก่ข้าราชการตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป เห็นควรเพิ่ม
โบนัสให้เท่าเทียมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อภิปรายผล

จากการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอ
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1. สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการ

ปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัด
กาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1) บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จสามารถ

แก้ปัญหาได้

2) มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานและงานมีคุณภาพ

3) ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ

4) ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อร่วมงาน หรือ

ได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อร่วมงานเป็นอย่างดี และที่สำคัญคือ ผู้บังคับบัญชา
เห็นความสำคัญและชมเชยในความสำเร็จของงาน

5) บุคลากรได้ทำงานที่สอดคล้องกับความถนัดของตนเองปริมาณงานที่ทำ

เหมาะสมกับความรับผิดชอบ มีอำนาจในการตัดสินใจ

6) จุดเด่นอีกประการหนึ่งก็คือ ได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายเป็นงานที่

ส่งเสริมความคิดริเริ่มซึ่งได้แสดงศักยภาพเต็มที่

7) ยิ่งไปกว่านั้นผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้บริหารให้ความเป็น

ธรรมกับผู้บังคับบัญชาและมีภาวะผู้นำ

ยิ่งไปกว่านั้น จากผลการวิจัยที่ปรากฏว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ปกครองของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์อยู่ในระดับมากนั้น อาจเป็น
เพราะว่า บุคลากรดังกล่าวได้รับสิ่งที่เป็นแรงจูงใจตามแนวคิดของ Pigers and Mayers

(1981 : 116) คือการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ ลักษณะของงานที่ทำ ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และเป็นงานที่มีความมั่นคง มีความสามัคคี กลมเกลียว และมีการประสานงานเป็นอย่างดี ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ในชีวิตส่วนตัว อย่างสมดุล และมีความเข้าใจในชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี นอกจากนั้น เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 210) ได้แสดงแนวคิดไว้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความเป็นเพื่อน การยอมรับผลงาน งานที่ดี โอกาสก้าวหน้า สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย ภาวะผู้นำที่สามารถและเป็นธรรม และคำสั่ง และการกำหนดทิศทางในการทำงานมีเหตุมีผล และพวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 28) ได้ศึกษาว่างานที่มีลักษณะเกิดแรงจูงใจนั้น ต้องเป็นงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น เป็นงานที่มีโอกาสใช้การ ตัดสินใจและสติปัญญา เป็นงานที่มีโอกาสที่จะทำได้ดีเป็นที่สนใจของคนอื่น เป็นงานที่มีโอกาสที่จะใช้ความชำนาญที่มีอยู่ เป็นงานที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุมเพื่อที่ผู้ทำงานจะได้อิสระและสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้และที่สำคัญคือ เป็นงานที่มีโอกาสในการเตรียมการและเป็นงานที่มีความก้าวหน้าและที่สำคัญอย่างยิ่ง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 9 ด้าน ดังกล่าวอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, Mausner and Snyderman, 1959 : 113-115) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน เป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำให้งานบรรลุในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา นั้น เป็นปัจจัยจูงใจที่ส่งเสริมสนับสนุนให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138-140) ที่ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่มีกำลังกายกำลังใจในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง เช่น งานแต่ละอย่างเหมาะสมกับบางคนเท่านั้นถ้าได้ทำงานที่เหมาะสมจะทำให้รักงาน นอกจากนั้นถ้าระบบบริหารงานให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคนโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีการกลั่นแกล้งก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูนิดา ปัตตานี (2546 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระเจียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษพบว่า ข้าราชการ

สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ธนธิดา ดิษยบุตร (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรืออยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ชีระพงษ์ จุยมณี (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ใน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสงขลา จากกลุ่มตัวอย่างครูอาจารย์ จำนวน 327 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนัญชิตา ประโยชริค (2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงงูใจสูงสุด ด้านความสำเร็จของงาน

สมมติฐานที่ 2 แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ แตกต่างก้ำมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างก้ำ

ผลปรากฏว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ แตกต่างก้ำ โดยรวมมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างก้ำ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยอาจเป็นเพราะว่า

1. ข้าราชการปกครองของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ แม้จะมีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างก้ำ แต่ในทางปฏิบัติแล้วถูกกำหนด โดยนโยบายของรัฐบาล และระเบียบ กฎหมายที่ต้องถือเป็นแนวทางปฏิบัติเช่นเดียวกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานเป็นคณะเป็นกลุ่ม ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ ผลการดำเนินงานจึงเป็นผลงานขององค์กร นอกจากนั้นข้าราชการปกครองอยู่ภายใต้การบริหารของผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งมีนโยบายในการบริหาร การปฏิบัติงานตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทยที่มาจากรัฐบาลกำหนด

2. นอกจากนั้นข้าราชการปกครองได้รับทราบปัญหาาร่วมก้ำ ผลงานที่ปฏิบัติจึงเป็นผลงานของทุกคน

จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองของ
 ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งประสบการณ์
 ในการทำงาน และรายได้ แตกต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่พบ สอดคล้องกับ ปิยะนุช นรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่า
 พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 ที่มีรายได้แตกต่างกันเห็นว่า ด้าน
 ผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคม และด้าน
 สวัสดิการ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุต่างกันเห็นว่า
 การหมุนเวียนเปลี่ยนงานกันทำเพื่อสามารถทดแทนกันได้เมื่อมีการโยกย้ายหรือลาออก และ
 พอใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับพนักงานที่
 มีรายได้ต่างกันพอใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันและผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อ
 ผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับ ชนัญริดา ประโยชรีด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัด
 มหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัด
 มหาสารคามที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจใน
 การปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับ
 สุพิศรา สุภาพ (2536 : 138) ที่ให้ความเห็นว่า ค่าจ้างที่น่าพอใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจ
 ให้อยากทำงาน โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน
 ไม่สอดคล้องกับธีระพงศ์ จุยมณี (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสงขลา จากกลุ่มตัวอย่าง
 ครูอาจารย์ จำนวน 327 คน ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อปัจจัย
 กระตุ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน
 และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค่าจ้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียวคือ
 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่สอดคล้องกับ นาเกล (Nagle. 1987 : 33-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับ
 ความพึงพอใจของผู้บริหารในวิทยาลัยมิชิแกน พบว่า ตัวแปรด้านชีวสังคมบางตัวมี
 ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ คือ ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า
 มีความพึงพอใจมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า ระดับการศึกษากับความพึงพอใจ
 มีความสัมพันธ์ในทางลบ และระดับเงินเดือนกับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางลบ

นอกจากนี้ยังพบว่าทั้งปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งแม้ผลการวิจัยจะพบว่าข้าราชการปกครองมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีแรงจูงใจบางประการที่ยังต้องได้รับการส่งเสริม พัฒนาเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ควรปรับอัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันยิ่งขึ้น ปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนปฏิบัติในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ให้มีความสะดวกและรวดเร็วกำหนดอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับภาวะความรับผิดชอบและปริมาณงาน ปรับปรุงสภาพบ้านพักให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะสมแก่การพักอาศัยยิ่งขึ้น และ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ควรมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม โปร่งใส

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการปกครองในจังหวัดกาฬสินธุ์