

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษานำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับ ปานกลาง
2. บุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รวม 59 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้ง 10 ด้าน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ t -test โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้

2.1 จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2.2 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2.3 จำแนกตามเงินเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีผู้เสนอแนะสูงสุดแต่ละด้าน ปราบกฏดังนี้ ควรมีการร่วมมือกันแก้ปัญหาเป็นทีม ควรมีการประชาสัมพันธ์ผลงานในรอบปีให้ประชาชนทราบ ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการศึกษาของบุคลากรในระดับสูงขึ้น ควรมีการอบรมประชาชนให้เป็นเครือข่ายในการรักษาสัตว์ ควรมีการประชุมบ่อยๆ เพื่อกำหนดความรับผิดชอบงาน นโยบายปฏิบัติควรยึดหยุ่นตามสถานการณ์ ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนการทำงานอย่างใกล้ชิด ควรมีการพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานทุก ๆ 3 เดือน ควรได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับยานพาหนะอย่างเหมาะสม ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างตามภารกิจ

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษานำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาที่พบอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า

1. การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์มีคุณภาพ สามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้มาก โดยเฉพาะเมื่อมีโรคระบาดสัตว์

2. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในผลของงาน
3. งานที่รับผิดชอบตรงกับประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. งานที่รับผิดชอบมีขอบข่ายชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติได้ง่าย โอกาสผิดพลาดมีน้อย
5. การบริหารงานสอดคล้องกับ นโยบาย ของหน่วยงาน ทำให้นโยบายที่กำหนดไว้ได้รับการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
6. สายการบังคับบัญชาเหมาะสม ชัดเจน สามารถสั่งงานได้อย่างเป็นระบบ จึงทำให้งานปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง ไม่ขาดตอน
7. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี จึงทำให้การปฏิบัติงานมีความใกล้ชิด มีความเข้าใจกัน
8. มีข้อมูลในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้ในเวลาที่เหมาะสม
9. เงินเดือนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ สวัสดิการต่างๆที่ได้รับ เป็นไปตามที่ทางราชการกำหนดไว้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผลการศึกษาโดยรวมจึงปรากฏในระดับมาก

ผลการวิจัยสอดคล้องกับสิริน สุริยวงศ์ (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับสูง สอดคล้องกับสุภาพ กัณธิมา (2550 : 70) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิภาพและความมั่นคง และด้านความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกนกพร แสงไกร (2552 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต

อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับอรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ สายฝน สุกุลเจริญ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ผลปรากฏว่าแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับชรรววรรณ พลหาญ (2543 : 117) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับลัดดา กุลนานนท์ (2544 : 59) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย และสถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ มนัส บุญวงศ์ (2547: 62) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง กระจกรวงกลาโหม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับสุภพ กันธิมา (2550 : 70) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจ ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันตนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัยและการเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรมการจัดสถานที่พักผ่อนและบริหารห้องสมุด มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับสุกัญญา คำจร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสำนักงานปลัดทั่วไปในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทของบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทของบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาที่พบ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า

1. บุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายฉบับเดียวกัน มีข้อกำหนดในการปฏิบัติที่เหมือนกัน
2. จำนวนบุคลากรมีไม่มาก สามารถสื่อสารทำความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานได้สะดวก กรณีมีปัญหาสามารถทำความเข้าใจได้ง่ายและทั่วถึง
3. บุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์มีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยรวม
4. บุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ทุกคนได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แม้แรงจูงใจในรายชื่อในบางด้านจะแตกต่างกัน แต่โดยรวมไม่แตกต่างกัน

จากเหตุผลดังกล่าว แรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทของบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับสิริน สุริยวงศ์ (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ประเภทของบุคลากรระหว่างลูกจ้าง และพนักงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ สอดคล้องกับกานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสุกัญญา กำจร (2551 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันของเพศ

ระดับการศึกษาและประเพณีพนักงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับอรุณรัตน์ อิมรัง (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประเภทพนักงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยรวมพบว่า พนักงานส่วนตำบล ประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน และระหว่าง บุคลากรสาย ข กับบุคลากรสาย ค โดยรวมพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับกนกพร แสงไกร (2552 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับมนัส บุญวงศ์ (2547: 62) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง กระทบวงกลาไหม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุ การศึกษา สถานภาพเพศ ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสุภพ กันธิมา (2550 : 70) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำนวนบุตรของปัจจัยจูงใจมีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ไม่สอดคล้องกับกานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเงินเดือนต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1.1 ผู้บังคับบัญชาควรยกย่อง ชมเชย เพื่อให้กำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ควรมีการสนับสนุนบุคลากรด้านการศึกษาในระดับสูงขึ้นไปเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.3 ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง เพื่อส่งเสริมการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.4 ควรจัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอ

1.5 ควรมีการเสนอให้มีการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการของลูกจ้างตามภารกิจให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน เพราะมีความแตกต่างกับข้าราชการค่อนข้างมาก

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในคราวต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดทั่วไปในจังหวัดกาฬสินธุ์

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสมของลูกจ้างตามภารกิจ สำนักงานปลัดทั่วไปในจังหวัดกาฬสินธุ์