**บทที่ 5**

**สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**

 ผลการวิจัย เรื่อง ข้อมูล การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

 1. สรุป

 2. อภิปรายผล

 3. ข้อเสนอแนะ

**5.1 สรุป**

 5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

 5.1.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีน้อยกว่า 41 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมามี50 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และมีอายุ 41 – 49 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00

 5.1.1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมามีการศึกษาอนุปริญญา หรือสูงกว่า จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และระดับประถมศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00

 5.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ= 3.94, σ=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 10 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน (μ=4.17, σ=0.64) ด้านการยอมรับนับถือ (μ=4.15, σ=0.69) และด้านนโยบายและการบริหาร (μ=4.07, σ=0.67)

 5.2.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.17, σ=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ต้องการให้งานที่ท่านปฏิบัติหรือได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของหมู่บ้าน (μ=4.41, σ=0.64) ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ (μ=4.28, σ=0.67) และผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน (μ=4.09, σ=0.62)

 5.2.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.15, σ=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี (μ=4.22, σ=0.66) ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน หน่วยงานมีความเป็นมาตรฐานและเที่ยงธรรม (μ=4.16, σ=0.69) และลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ (μ=4.07, σ=0.74)

 5.2.2.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ=3.92, σ=0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีโอกาสได้ไปอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน (μ=4.00, σ=0.79) ตำแหน่งของท่านได้รับการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการทำงานให้ดีขึ้นตามลำดับ (μ=3.94, σ=0.63) และท่านมีโอกาสที่จะศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ (μ=3.82, σ=0.76)

 5.2.2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ=3.98, σ=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (μ=4.11, σ=0.74) ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม (μ=4.07, σ=0.62) และ ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด (μ=4.02, σ=0.77)

 5.2.2.5 ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.00, σ=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน (μ=4.02, σ=0.64) ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกยากลำบาก (μ=4.01, σ=0.61) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (μ=4.00, σ=0.68)

 5.2.2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.07, σ=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่งานและตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (μ=4.13, σ=0.66) องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน (μ=4.08, σ=0.65) และองค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (μ=4.07, σ=0.71)

 5.2.2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.05, σ=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา (μ=4.10, σ=0.67) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถ กล้าตัดสินใจในงาน (μ=4.09, σ=0.67) และผู้บังคับบัญชามีความอิสระในการปฏิบัติงาน (μ=4.08, σ=0.68)

 5.2.2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.06, σ=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ในการปฏิบัติงานท่านได้รับความเชื่อใจวางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน (μ=4.09, σ=0.78) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี และท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว (μ=4.02, σ=0.70)

 5.2.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ=3.89, σ=0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การติดต่อประสานงานได้รับความสะดวกทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน (μ=3.97, σ=0.70) สภาพบรรยากาศในพื้นที่การทำงานไม่มีสิ่งรบกวนเหมาะกับการทำงาน (μ=3.92, σ=0.75) และสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในพื้นที่ช่วยในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน (μ=3.90, σ=0.66)

 5.2.2.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ=3.13, σ=1.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานตามปริมาณงานและความรับผิดชอบ (μ=3.30, σ=1.10) ท่านพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล และด้านบริการต่างๆ เช่น ค่าเดินทาง เป็นต้น (μ=3.05, σ=1.03) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (μ=3.03, σ=1.10)

 5.3.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา

 5.3.3.1 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ดที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยกำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีการศึกษาอนุปริญญา หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุดมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ=4.02, σ=0.25) รองลงมา คือ การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ=3.94, σ=0.50) และการศึกษาระดับประถมศึกษามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ=3.76, σ=0.45) ตามลำดับ

 5.3.3.2 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ดที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุ 41 – 49 ปีมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุดมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ=4.01, σ=0.47) รองลงมา คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ=3.93, σ=0.40) และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุน้อยกว่า 41 ปี มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ=3.91, σ=0.45) ตามลำดับ

 5.3.3.4 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า 1) ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องให้มีคุณภาพ และเหมาะสมกับงานมากยิ่งขึ้น ผู้บริหาร ควรเอาใจใส่และ ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงาน ให้มีความเป็นมาตรฐานและเที่ยงธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงานอย่างตรงไปตรงมาสม่ำเสมอใช้มาตรฐานเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานให้เหมาะสมกับผลงานและคุณภาพของผลงานที่ปรากฏ รวมทั้งพิจารณาบุคลากรที่ขยันและรับผิดชอบงานเป็นลำดับแรก 3) ด้านความรับผิดชอบ ควรมอบหมายงานและปริมาณงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรและระดับการศึกษาที่จบมา มอบหมายงานให้รับผิดชอบให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความถนัดงานของบุคลากร 4) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรปรับปรุงสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเป็นไปตามระเบียบ กฎข้อบังคับของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่งานและตรวจการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ5) ด้านการปกครองบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานควรจัดกิจกรรมภายในหน่วยงานให้บุคลากรมีความสามัคคีและร่วมมือกันในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมเป็นกลาง วางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเอง และเข้าใจแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน 6) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ควรพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันซึ่ง ให้มีความเหมาะกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

**5.2 อภิปรายผล**

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่จำเป็นต่อการนำมาอภิปรายผล ดังนี้

 5.2.1 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เพราะงานที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านงานที่ปฏิบัติหรือที่ได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหมู่บ้าน กำนันผู้ใหญ่บ้าน มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมีแรงกระตุ้นที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้ความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐวุฒิ ทับวิธร (2556, น. 102) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากจริญญา ครูพิพรม (2553, น. 77-78) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากสุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553, น. 93 – 94) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ศศิพล เกษร (2554, น. 109) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร ส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคายผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและยุพิน บุญสินชัน (2556, น. 91) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

 5.2.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะกำนันผู้ใหญ่บ้านมีปฏิบัติหรือได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของงาน มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ และผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับจริญญา ครูพิพรม (2553, น. 77-78) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมากเป็นอันดับหนึ่ง สอดคล้องกับทิพย์ภิมล ญาณกาย (2553, น. 67 – 69) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และสอดคล้องกับธานี แสงจันทร์ (2553, น. 99) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการ ปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักที่ทำการปกครอง จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

 5.2.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน หน่วยงานมีความเป็นมาตรฐานและเที่ยงธรรม และลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ดต้องมีการประสานงานร่วมกันทำงานอย่างราบรื่น การยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อื่นจึงจะสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จได้ สอดคล้องกับจริญญา ครูพิพรม (2553, น.77-78) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการยอมรับนับถือ เป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับทิพย์ภิมล ญาณกาย (2553, น.67 – 69) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

 5.1.2.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะมีโอกาสได้ไปอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งของท่านได้รับการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการทำงานให้ดีขึ้นตามลำดับ และท่านมีโอกาสที่จะศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ สอดคล้องกับการวิจัยของสุชารัตน์ รักทองแดง (2553, น.46-47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทั้ง 7 ด้านมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ตามลำดับ

 5.1.2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม และได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด สอดคล้องกับ ทิพย์ภิมล ญาณกาย (2553, น. 67 – 69) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และสอดคล้องกับธานี แสงจันทร์ (2553, น. 99) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการ ปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักที่ทำการปกครอง จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

 5.1.2.5 ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดย ไม่รู้สึกยากลำบาก และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับการวิจัยของณัฐวุฒิ ทับวิธร (2556, น.102) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน

 5.1.2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่งานและตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน และองค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับการวิจัยของศศิพล เกษร (2554, น. 109) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคายผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน สอดคล้องกับการวิจัยของณัฐวุฒิ ทับวิธร (2556, น.102) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน

 5.1.2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถ กล้าตัดสินใจในงาน และผู้บังคับบัญชามีความอิสระในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับธานี แสงจันทร์ (2553, น.99) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการ ปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักที่ทำการปกครอง จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

 5.1.2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ในการปฏิบัติงานท่านได้รับความเชื่อใจวางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี และท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว สอดคล้องกับธานี แสงจันทร์ (2553, น. 99) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการ ปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักที่ทำการปกครอง จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

 5.1.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การติดต่อประสานงานได้รับความสะดวกทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน สภาพบรรยากาศในพื้นที่การทำงานไม่มีสิ่งรบกวนเหมาะกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในพื้นที่ช่วยในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับธานี แสงจันทร์ (2553, น. 99) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการ ปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักที่ทำการปกครอง จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

 5.1.2.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานตามปริมาณงานและความรับผิดชอบ ท่านพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล และด้านบริการต่าง ๆ เช่น ค่าเดินทาง เป็นต้น และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เป็นเช่นนี้เพราะในการทำงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านนั้น จะมีกรอบกำหนดรายได้ เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างชัดเจนสำหรับเป็นหลักให้ยึดปฏิบัติ ซึ่งไม่สามารถที่จะสร้างเสริมแรงจูงใจกับกำนันผู้ใหญ่บ้านได้มาก เมื่อเทียบกับสภาพเศรษฐกิจของสังคม ค่าครองชีพสูงมากในปัจจุบัน ดังนั้นกำนันผู้ใหญ่บ้านจะต้องพยายามดูแลประคับประครองสถานภาพในทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป การใช้จ่ายต่าง ๆ ต้องวางแผนอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสุชารัตน์ รักทองแดง (2553, น. 46-47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และสุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553, น. 93 – 94) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และสอดคล้องกับการวิจัยของณัฐวุฒิ ทับวิธร (2556, น. 102) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน และยุพิน บุญสินชัน (2556, น. 91) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่วนด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบด้านแรงจูงใจข้างต้นนั้นสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ที่ได้กล่าวถึง ปัจจัยกระตุ้นที่ให้เกิดแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยสามารถกล่าวได้ว่า แรงจูงใจ ในด้านต่างๆ นั้นสอดคล้องกับแรงกระตุ้นที่ให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้เป็นสิ่งกระตุ้นให้ บุคคลมีความต้องการความสำเร็จ และสนองตอบความต้องการนั้น ในส่วนของปัจจัยสุขอนามัยนั้น เป็นตัวพื้นฐานของบุคคลในองค์กร อัตราค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน สถานภาพในการทำงาน โดยปัจจัยเหล่านี้จะเป็นลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกมาถึงปัจจัยในด้านต่างๆ ที่กล่าว ข้างต้น

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอ ปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกกลุ่มอายุ และทุกกลุ่มการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งถือว่ามีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เพราะท้องถิ่นอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ดได้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นอย่างดี แม้จะมีอายุและระดับการศึกษาต่างกัน แต่ด้วยความที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องทำงานตามนโยบายหลักกระทรวงมหาดไทย จึงทำให้การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแต่ละคนเป็นไปในทิศทางเดียวกันและความรับผิดชอบของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่หลักคือ ช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ให้ได้รับความเป็นธรรมและแก้ไขทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐวุฒิ ทับวิธร (2556, น. 102) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ศศิพล เกษร (2554, น. 109) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคายผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบพนักงานที่มี อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

และยุพิน บุญสินชัน (2556, น. 91) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

 5.2.3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า 1) ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องให้มีคุณภาพ และเหมาะสมกับงานมากยิ่งขึ้น ผู้บริหาร ควรเอาใจใส่และ ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงาน ให้มีความเป็นมาตรฐานและเที่ยงธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงานอย่างตรงไปตรงมาสม่ำเสมอใช้มาตรฐานเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานให้เหมาะสมกับผลงานและคุณภาพของผลงานที่ปรากฏ รวมทั้งพิจารณาบุคลากรที่ขยันและรับผิดชอบงานเป็นลำดับแรก 3) ด้านความรับผิดชอบ ควรมอบหมายงานและปริมาณงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรและระดับการศึกษาที่จบมา มอบหมายงานให้รับผิดชอบให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความถนัดงานของบุคลากร 4) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรปรับปรุงสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเป็นไปตามระเบียบ กฎข้อบังคับของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่งานและตรวจการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ5) ด้านการปกครองบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานควรจัดกิจกรรมภายในหน่วยงานให้บุคลากรมีความสามัคคีและร่วมมือกันในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมเป็นกลาง วางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเอง และเข้าใจแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน 6) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ควรปรับปรุงค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันซึ่งไม่มีความเหมาะกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับณัฐวุฒิ ทับวิธร (2556, น. 102) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรเพิ่มค่าตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น และเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจซึ่งวกันและกันมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายโดยเคร่งครัด และเอาใจใส่เพื่อความสำเร็จในงาน และศศิพล เกษร (2554, น. 109) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคายผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคายได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ควรมีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องให้มีคุณภาพ และเหมาะสมกับงานมากยิ่งขึ้นผู้บริหารควรเอาใจใส่และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงอันจะก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติงาน ควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงาน ให้มีความเป็นมาตรฐานและเที่ยงธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงานอย่างตรงไปตรงมาสม่ำเสมอ ใช้มาตรฐานเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานให้เหมาะสมกับผลงานและคุณภาพของผลงานที่ปรากฏ รวมทั้งพิจารณาบุคลากรที่ขยันและรับผิดชอบงานเป็นลำดับแรก มอบหมายงานและปริมาณงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรและระดับการศึกษา มอบหมายงาน ให้รับผิดชอบให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความถนัดงานของบุคลากร พิจารณาปรับเงินเดือนและค่าครองชีพที่ได้รับให้เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันปรับปรุงค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับในปัจจุบันซึ่งไม่มีความเหมาะกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมภายในหน่วยงานให้บุคลากรมีความสามัคคีและร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม เป็นกลาง วางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธา เป็นกันเอง และเข้าใจบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ปรับปรุงสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และเป็นไปตามระเบียบ กฎข้อบังคับของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่งานและตรวจ การปฏิบัติงาน ให้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

**5.3 ข้อเสนอแนะ**

 5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

 5.3.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการปรับปรุงปรับเงินเดือนและค่าครองชีพที่ได้รับให้เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันให้กำนันผู้ใหญ่บ้านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับความพร้อมในการทำงานและมีพื้นที่เพียงพอที่เก็บเอกสารและสิ่งของต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมในด้านงบประมาณสำหรับการพัฒนาสถานที่ทำงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน เป็นแหล่งให้ความรู้ และช่วยเหลือแก่ชาวบ้าน สถานที่มีเอกสารและพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

 5.3.2.1 ควรให้ทำการศึกษากลยุทธ์ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อที่จะได้กลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมากยิ่งขึ้น

 5.3.2.2 การศึกษาวิจัยให้ขยายผลออกเป็นวงกว้าง คือ วิจัยถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภออื่น ๆ ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อจะได้ทำให้ทราบข้อมูลที่หลากหลายและสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตลอดจนเป็นการพัฒนาองค์กรของกำนันผู้ใหญ่บ้านให้เกิดความเจริญก้าวหน้า