

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

2. อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอขงสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอขงสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 91 คน (รายงานสถิติประชากรและจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ณ เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2553)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอขงสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 75 คน โดยการสุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973 : 727) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอขงสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม รวม 9 ด้านประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน

โดยสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 33 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ใน
อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
ทางสถิติ และใช้วิธีการสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องทุกฉบับ
ปรากฏว่าครบสมบูรณ์ถูกต้องทุกฉบับ

2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding
Form)

3. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ โดยกำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 101)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มาก	เท่ากับ	4	คะแนน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	น้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	น้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

4. นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนแล้วไปประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม
คอมพิวเตอร์ โดยกำหนดค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนน แล้วนำมาแปลความหมายตาม
เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 101)

ค่าเฉลี่ย	ความหมายของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4.51-5.00	แรงจูงใจมากที่สุด
3.51-4.50	แรงจูงใจมาก
2.51-3.50	แรงจูงใจปานกลาง
1.50-2.50	แรงจูงใจน้อย
1.00-1.50	แรงจูงใจน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. สถิติที่ใช้ในการวัดระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง อายุการทำงานในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
4. สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5 และเมื่อพบความแตกต่างจะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD.

สรุปผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 50 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 13.33) รองลงมาคือ 51 ปี จำนวน 6 คน (ร้อยละ 8) และ 45-49 ปี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 6.67) ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ ศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 57 คน (ร้อยละ 67) รองลงมาคือระดับประถมศึกษา จำนวน 13 คน (ร้อยละ 17.33) และระดับอนุปริญญาหรือสูงกว่า จำนวน 5 คน (ร้อยละ 6.67) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่คือ 1 ปี จำนวน 17 คน (ร้อยละ 22.67) รองลงมา คือ 2 ปี จำนวน 15 คน (ร้อยละ 20) และ 6 ปี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 16)
2. การวิเคราะห์แรงงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอขามเฒ่า สุราษฎร์ธานี จังหวัดมหาสารคามโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.42$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.25$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.24$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.23$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.22$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.18$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.07$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ เงินเดือน ($\bar{X} = 2.95$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอขงสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอขงสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

5. ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอขงสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ที่มีข้อเสนอแนะสูงสุด ปรากฏดังนี้ เงินเดือนน้อยไม่เพียงพอต่อการทำงานที่ทำ ทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากมีรายจ่ายทางสังคมมาก (ความถี่=34) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น และเพื่อร่วมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว (ความถี่=31) รับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายโดยเคร่งครัด และเอาใจใส่ เพื่อความสำเร็จในงาน (ความถี่=25)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอขงสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอธิบายการวิจัยได้ดังนี้

อภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอขงสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอขงสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1. งานที่ปฏิบัติหรือที่ได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหมู่บ้าน

2. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอขงสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

3. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอขงสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานและเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ

4. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอขงสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

5. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

๑๒

ผลการวิจัยสอดคล้อง กับวิรัตน์ ศรีธรรมมา (2551 : 192 - 202) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกัน แรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติเมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ ชนัญชิตา ประโยชรีด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 2 อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัย พบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า

1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

2. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม มีความรู้ความสามารถต่องานที่รับผิดชอบ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ จิตลดา พัดเย็น (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ อำนวย จิมมา (2545 : 69) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ ความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจฝ่ายสัมฤทธิ์ นโยบายการบริหาร ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และค่าจ้าง ส่วนการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีความเพียรพยายาม ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ รองลงมาคือ การมีความมานะอดทนในการทำงาน ทำให้งานไม่ยุ่งยาก ประสบผลสำเร็จ ส่วนการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงาน ทำให้ประสบผลสำเร็จสูงขึ้นไปอยู่ในระดับน้อยที่สุด

อภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 3 กำหนด ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ธานี จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า กำหนด ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ธานี จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม พบว่า รายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า

1. ปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย และมีระเบียบปฏิบัติแบบเดียวกัน
2. มีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ในแนวทางเดียวกัน
3. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ธานีแสงจันทร์ (2553 : 85-87) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญพบว่า ด้านระดับการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ อภิชาติ เทพขมพู (2553 : 87-89) ผลการวิจัย พบว่า กำหนด ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันระหว่าง ประถมศึกษา มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า และ

อนุปริญาหรือเทียบขึ้นไป มีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันคือ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับความอาญา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย 5 ลำดับ ดังนี้

1.1 เงินเดือน ที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

($\bar{X} = 2.48$)

1.2 ท่านพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล และด้านบริการต่าง ๆ เช่น ค่าเดินทาง เป็นต้น ($\bar{X} = 3.07$)

1.3 ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ($\bar{X} = 3.08$)

1.4 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ส่งผลให้ท่านมีกำลังใจ ในการปฏิบัติงานตามปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.17$)

1.5 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนสถานภาพทางสังคมตามความรู้ ความสามารถ

($\bar{X} = 3.64$)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาเงินเดือนให้เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจ

ปัจจุบัน

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญหรือส่งเสริมในเรื่องสวัสดิการในการเบิกรักษาพยาบาล และด้านบริการต่าง ๆ เช่น ค่าเดินทาง ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาในเรื่องโอกาสในการเลื่อนสถานภาพทาง

สังคมตามความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

2. จากการศึกษา ผลการศึกษา ปรากฏข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุดของ 5 ด้านแรก

ดังนี้

2.1 ค่าตอบแทนเงินเดือนน้อยไม่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายทางสังคม (ความถี่=34)

2.2 การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นไปด้วยความราบรื่น

(ความถี่=31)

2.3 รับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายโดยเคร่งครัด และเอาใจใส่ เพื่อความสำเร็จในงาน (ความถี่=25)

2.4 เป็นการให้ความเคารพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และทำตามนโยบายของรัฐบาล (ความถี่=18)

2.5 มีงานหลากหลายอย่าง ซึ่งในแต่ละอย่างก็ไม่เหมือนกัน มียากง่ายแตกต่างกันออกไป (ความถี่=15)

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความเหมาะสมเกี่ยวกับค่าตอบแทนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการจัดสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อให้ทราบข้อมูลในเชิงลึก เพื่อให้เข้าใจความต้องการของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน