

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “เกียรติยศ อำนาจ หรือเงินตรา กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ปกครองท้องถิ่น” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของผู้ปกครองท้องถิ่น เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน และเพื่อหาแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปกครองท้องถิ่นในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี โดยเก็บข้อมูลจากผู้ปกครองท้องถิ่นในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จากทั้งหมด 259 คน ได้รับผลกลับมา 234 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 90.347 ของผู้ปกครองท้องถิ่นในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS) และใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าเฉลี่ย (Mean) การวิเคราะห์การแปรปรวน t-test แบบสองทาง (2-tailed) การวิเคราะห์การแปรปรวน F-test แบบทางเดียว (One Way Anova) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) โดยสามารถสรุปภาพรวมได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองท้องถิ่นในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

ผู้ปกครองท้องถิ่น ส่วนใหญ่ผู้ชาย มากกว่าผู้หญิง เพียง ร้อยละ 6.4 ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี อายุต่ำสุด 20 ปี สูงสุด 64 ปี เฉลี่ยแล้วผู้ปกครองท้องถิ่น มีอายุ 46 ปี ผู้ปกครองท้องถิ่น ส่วนใหญ่สมรสแล้ว และมีผู้ที่อยู่ในอุปการะ 3-4 คน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 3-4 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนใหญ่มีเงินค่าตอบแทนในตำแหน่ง 2,500 บาท มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือนระหว่าง 5,001-10,000 บาท ในขณะที่ผู้ปกครองท้องถิ่น ส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินมากกว่า 100,000 บาท และจากการสัมภาษณ์มีค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติหน้าที่ที่เบิกไม่ได้ เฉลี่ยเดือนละ 3,044 บาท

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ปกครองท้องที่

ผู้ปกครองท้องที่มีความพึงพอใจต่อเกียรติ อำนาจหรือเงินตราในการเป็นผู้ปกครองท้องที่ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยความพึงพอใจต่อเกียรติมากที่สุด รองลงมา พพอใจในเงินตรา และพึงพอใจในอำนาจน้อยที่สุด โดยเมื่อแบ่งพิจารณาได้ ดังนี้

2.1 ผู้ปกครองท้องที่มีความพึงพอใจในเกียรติยศ ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 2.78 โดยมีความพึงพอใจในการที่ประชาชนในเขตพื้นที่รู้ว่าเป็นกำนัน, ผู้ใหญ่บ้านฯ มากที่สุด ร้อยละ 88.9 พึงพอใจรองลงมา คือ รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อประชาชนขอความช่วยเหลือ, ขอให้เป็นตัวแทน, ปกษาปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ร้อยละ 84.2 ส่วนการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์มีผลให้เกิดความพึงพอใจการมาเป็นกำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน, ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน, สารวัตรกำนัน มาเป็นด้วยความต้องการของตนเอง และ รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้รับเชิญให้ไปร่วมงานหรือช่วยงาน เช่น งานบวช งานแต่งงานศพ รองลงมา ร้อยละ 82.9, 70.9 และ 70.5 ตามลำดับ

2.2 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ผู้ปกครองท้องที่มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับสูง แบ่งเป็น

1. ผู้ปกครองท้องที่มีความพอใจในค่าตอบแทนที่มี ในระดับสูง เฉลี่ย 2.58 โดยผู้ปกครองท้องที่พึงพอใจในเงินตอบแทนกรณีเสียชีวิตขณะดำรงตำแหน่งมากที่สุด ร้อยละ 76.1 รองลงมา ค่าตอบแทนรายเดือนมีความสำคัญต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ร้อยละ 59.8 และเงินรางวัลเมื่อมีผลงานปฏิบัติหน้าที่ดีเด่นมีความสำคัญต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของตนเอง ร้อยละ 59.4 โดยที่มีความพอใจต่อเงินพิเศษอื่นนอกจากค่าตอบแทนจากตำแหน่งมีความสำคัญต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของตนเองน้อยที่สุด ร้อยละ 50.4

2. ผู้ปกครองท้องที่มีความพอใจในค่าตอบแทนหากได้รับ ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 2.63 โดยผู้ปกครองท้องที่ที่มีความพอใจในกำหนดให้มีเงินบำเหน็จหลังจากพ้นจากตำแหน่งในกรณีที่ไม่ใช้การประพฤติผิดมากที่สุด ร้อยละ 70.1 รองลงมาคือ การกำหนดค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาดำรงตำแหน่งมีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของตนเอง ร้อยละ 66.7 และการกำหนดให้มีเงินให้พิเศษกรณีขยัน เช่น มาประชุมประจำเดือนครบทุกเดือน ร้อยละ 66.2 นั้น รองลงมา ส่วนการกำหนดค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้นตามวุฒิการศึกษานั้น มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ร้อยละ 56.8

3. ผู้ปกครองท้องที่มีความพอใจในสิทธิประโยชน์ที่มี ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 2.64 โดยผู้ปกครองท้องที่ที่มีความพึงพอใจในเรื่องเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรเหมาะสม มากที่สุด

ร้อยละ 78.6 รองลงมาคือเห็นว่าสิทธิการรักษาพยาบาลเหมาะสม ร้อยละ 75.2 และการช่วยเหลือจากหลวง เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือราชการแล้วพิการหรือเสียชีวิตนั้น รองลงมา ร้อยละ 65.8 ส่วนการการณมาปนกิจสงเคราะห์มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ร้อยละ 56.8

4. ผู้ปกครองท้องที่ มีความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์หากได้รับ ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 2.51 โดยผู้ปกครองท้องที่ที่มีความพึงพอใจในเรื่อง การให้กู้ยืมพิเศษเพื่อการศึกษาสำหรับตนเองมากที่สุด ร้อยละ 61.1 รองลงมาคือการให้กู้ยืมพิเศษเพื่อฉุกเฉินสำหรับตนเอง ร้อยละ 60.3 และการให้กู้ยืมพิเศษเพื่อที่อยู่อาศัยสำหรับตนเอง การให้สิทธิในส่วนลดค่าโดยสารอื่น ๆ เพิ่มนอกจากค่าโดยสารรถไฟที่มีอยู่ การพาไปทัศนศึกษาดูงาน รองลงมา ร้อยละ 56.4, 55.1 และ 49.1 ตามลำดับ

สรุปสำหรับความพึงพอใจด้านเงินตรา พึ่งพอใจมากที่สุดคือการมีสิทธิประโยชน์ที่กฎหมายกำหนดให้มีอยู่ ซึ่งมีข้อสังเกต คือ ค่าตอบแทนที่ยังไม่ได้กำหนดให้ ถ้ากำหนดให้มีก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจสูงขึ้น เพราะมีค่ามากกว่าค่าตอบแทนที่มีอยู่จริงตามผลการศึกษา นี้ แม้ว่าค่าตอบแทนที่มีอยู่จริงตามที่กฎหมายจะมีระดับความพึงพอใจในระดับสูงก็ตาม

2.3 ผู้ปกครองท้องที่พอใจในอำนาจในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 2.67 โดยพอใจในความรู้สึกที่ประชาชนให้ความร่วมมือในงานต่าง ๆ เมื่อต้องการ มากที่สุด ร้อยละ 82.5 รองลงมา คือ การรู้สึกพอใจที่ประชาชนปฏิบัติตามเมื่อแนะนำ ตักเตือนการ ร้อยละ 74.8 ส่วนการมีเครื่องหมายตราราชสีห์ของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เช่น ป้าย, ตราติดรถยนต์ ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ การมีความรู้สึกดีเมื่อสวมใส่เครื่องแบบ และความรู้สึกพึงพอใจในการที่สามารถพาอาวุธปืนติดตัวได้ รองลงมา ร้อยละ 71.4, 67.1 และ 52.6 ตามลำดับ

2.4 จากการที่ให้ผู้ปกครองท้องที่จัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานทั้งจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ โดยจากแบบสอบถามเกียรตินิยม มากที่สุด ร้อยละ 60.6 รองลงมา คือ เงินตรา ร้อยละ 34.4 มีผลน้อยที่สุด คือ อำนาจ ร้อยละ 5.0 ซึ่งมีผลเช่นเดียวกับการสัมภาษณ์ โดย เกียรตินิยม มากที่สุด ร้อยละ 70 รองลงมา คือ เงินตรา ร้อยละ 20 มีผลน้อยที่สุด คือ อำนาจ ร้อยละ 10

ดังนั้นจากผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ของผู้ปกครองท้องที่มากที่สุด คือ เกียรตินิยม รองลงมา คือ เงินตรา และ อำนาจ ตามลำดับ

3. สภาพขวัญกำลังใจของผู้ปกครองท้องที่ในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

ในภาพรวมแล้วผู้ปกครองท้องที่ในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี มีสภาพขวัญกำลังใจสูง โดยมีสภาพขวัญและกำลังใจในด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่มีสภาพขวัญและกำลังใจในด้านความเสียสละในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด แต่ยังคงอยู่ในระดับสูง โดยสภาพขวัญและกำลังใจจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีขวัญและกำลังใจในด้านเพื่อนร่วมงานสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา หน่วยงาน ในขณะที่ด้านสภาพแวดล้อมต่ำที่สุด แต่ยังคงอยู่ในระดับสูง ดังนี้

3.1 สภาพขวัญกำลังใจจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากสภาพแวดล้อม มีสภาพขวัญกำลังใจในระดับสูง โดยที่ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุดเฉลี่ยร้อยละ 60.15 รองลงมา ผู้บังคับบัญชาเฉลี่ยร้อยละ 61.62 หน่วยงานเฉลี่ยร้อยละ 53.14 ในขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด เฉลี่ยร้อยละ 46.84 แต่โดยรวมสภาพขวัญกำลังใจยังอยู่ในระดับสูง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงาน มีสภาพขวัญและกำลังใจจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานสูงที่สุดร้อยละ 69.2 รองลงมา สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ร้อยละ 64.5 สามารถพึ่งพาอาศัยในเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้ร้อยละ 58.1 ในขณะที่มีสภาพขวัญและกำลังใจจากการสามารถพึ่งพาอาศัยในเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ต่ำที่สุด ร้อยละ 53.8 แต่สภาพขวัญกำลังใจยังอยู่ในระดับสูง

2. แรงจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีด้านผู้บังคับบัญชา โดยมีสภาพขวัญและกำลังใจในการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวสูงที่สุดร้อยละ 69.2 รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีคุณธรรมในการบริหารงานร้อยละ 67.9 การสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้เมื่อเกิดปัญหาร้อยละ 59.0 จากมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาร้อยละ 57.3 ในขณะที่สภาพขวัญและกำลังใจจากความสะดวกที่จะเข้าพบผู้บังคับบัญชาต่ำที่สุด ร้อยละ 54.7 แต่สภาพขวัญและกำลังใจยังอยู่ในระดับสูง

3. แรงจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีด้านหน่วยงาน โดยความภูมิใจในการเป็นบุคลากรคนหนึ่งของการปกครองอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี สูงที่สุด ร้อยละ 68.4 รองลงมาคือ ความพอใจในนโยบายการบริหารของการปกครองอำเภอชะอำร้อยละ 58.5 การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของการปกครองอำเภอชะอำร้อยละ 49.1 มีโอกาสทราบ

ข้อมูลต่าง ๆ ของที่ทำการปกครองอำเภอชะอำร้อยละ 47.0 ในขณะที่มีสภาพขวัญและกำลังใจในการพิจารณาความดีความชอบของที่ทำการปกครองอำเภอชะอำ อยู่ที่ความสามารถของแต่ละบุคคลต่ำที่สุดร้อยละ 42.7 แต่สภาพขวัญและกำลังใจยังอยู่ในระดับสูง

4. แรงจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีด้านสภาพแวดล้อม โดยจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนในพื้นที่สูงที่สุด ร้อยละ 63.7 รองลงมาคือ จากรู้สึกที่ตนเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานความตั้งใจในการปฏิบัติงานร้อยละ 56.4 จากการที่ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งร้อยละ 47.9 จากความพร้อมด้วยเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ในการทำงานที่จำเป็นร้อยละ 43.6 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ในขณะที่มีสภาพขวัญและกำลังใจจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น อากาศ การสาธารณูปโภคสาธารณูปการ ไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่ำที่สุดร้อยละ 22.6 ซึ่งบอกถึงสภาพขวัญกำลังใจในระดับปานกลาง

3.2 สภาพขวัญกำลังใจจากการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของผู้ปกครองท้องที่มีสภาพขวัญกำลังใจสูงเฉลี่ยที่ร้อยละ 63.48 โดยจากการยอมรับฟังเหตุผลและคำแนะนำของผู้อื่นมากที่สุดร้อยละ 68.8 รองลงมา คือ การติดตามงานจนกว่างานจะสำเร็จร้อยละ 65.8 การปรับปรุงระบบงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จร้อยละ 62.8 การยอมรับผิดเมื่อทำงานผิดพลาดร้อยละ 61.5 และน้อยที่สุด คือ เมื่องานที่ได้รับมอบหมายมีปัญหาพยายามแก้ไขด้วยตัวเองร้อยละ 58.5 แต่ยังคงอยู่ในระดับที่สูง

3.3 สภาพขวัญกำลังใจจากความตั้งใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเฉลี่ยร้อยละ 56.06 โดยพบว่าผู้ปกครองท้องที่มีสภาพขวัญและกำลังใจจากการไปปฏิบัติงานทันเวลาตามที่ได้รับมอบหมายสูงที่สุดร้อยละ 62.0 รองลงมา การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาร้อยละ 60.7 การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างกระตือรือร้นร้อยละ 58.5 ศึกษาระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงานร้อยละ 51.7 ในขณะที่การปฏิบัติงานให้ดูดีมีคุณภาพต่ำที่สุดร้อยละ 47.4 แต่สภาพขวัญและกำลังใจยังอยู่ในระดับสูง

3.4 สภาพขวัญและกำลังใจจากด้านความเสียสละในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ปกครองท้องที่มีสภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูงเฉลี่ยร้อยละ 54.36 โดยมีสภาพขวัญและกำลังใจในการทำงานแม้ว่างานนั้นไม่ได้ค่าตอบแทน และการหยุดอาชีพหรือกิจกรรมส่วนตัวของท่านเพื่อมาทำงานที่ได้รับมอบหมายจากทางราชการก่อนมากที่สุดร้อยละ 57.7 รองลงมาคือ การสละเวลาพักผ่อนของตนเองทำงานจนสำเร็จแม้ไม่มีใครเห็นร้อยละ 54.7 การไปทำงานตามที่ได้รับมอบหมายนอกเวลาราชการร้อยละ 52.1 ในขณะที่มีการใช้งบประมาณส่วนตัวในงานที่ได้รับมอบหมายถ้าเบิกไม่ได้ต่ำที่สุดร้อยละ 49.6 แต่สภาพขวัญและกำลังใจยังอยู่ในระดับสูง

4. การทดสอบอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยความพึงพอใจในเกียรติยศ อำนาจ หรือเงินตราที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปกครองท้องที่มีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจ

1.1 ผู้ปกครองท้องที่ที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศของผู้ปกครองท้องที่กับสภาพขวัญและกำลังใจ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน, ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และความเสียสละในการปฏิบัติงานนั้น ปรากฏว่าแม้ผู้ปกครองท้องที่จะมีเพศแตกต่างกันแต่ไม่มีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ผู้ปกครองท้องที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุของผู้ปกครองท้องที่กับสภาพขวัญและกำลังใจ พบว่าในภาพรวมอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยในรายละเอียดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน, ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และความเสียสละในการปฏิบัติงานนั้น ก็แสดงให้เห็นว่าแม้ผู้ปกครองท้องที่จะมีอายุแตกต่างกันแต่ไม่มีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจ

1.3 ผู้ปกครองท้องที่ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน ผลการศึกษา จากการทดสอบความแตกต่างของสถานภาพสมรสของผู้ปกครองท้องที่ระหว่างคนโสดกับคนที่มีความพร้อมแล้ว กับสภาพขวัญและกำลังใจ พบว่าในภาพรวมความแตกต่างด้านสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในรายละเอียดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าแม้ผู้ปกครองท้องที่จะมีสถานภาพสมรสแตกต่างกันแต่ไม่มีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจ ยกเว้นการเสียสละในการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่าง โดยคนโสดจะมีความเสียสละในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ย 2.70 ซึ่งมากกว่าคนที่มีความพร้อมแล้วที่มีค่าเฉลี่ย 2.47

1.4 ผู้ปกครองท้องที่ที่มีจำนวนผู้อยู่ในความอุปการะแตกต่างกันมีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่าจากการทดสอบความแตกต่างของจำนวนผู้อยู่ในความอุปการะของผู้ปกครองท้องที่กับสภาพขวัญและกำลังใจ พบว่าความแตกต่างของการมีจำนวนผู้อยู่ในความอุปการะมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยผู้ที่มีจำนวนผู้อยู่ในความอุปการะไม่เกิน 2 คน มีค่าเฉลี่ย 2.45, จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ 3-4 คน มีค่าเฉลี่ย 2.60 และจำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ 5 คนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 2.58 ซึ่งรายละเอียดของขวัญและ

กำลังใจการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ของผู้ปกครองท้องที่ที่มีจำนวนผู้อยู่ในความอุปการะแตกต่างกันมีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้มีจำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะไม่เกิน 2 คน มีค่าเฉลี่ย 2.38, จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ 3-4 คน มีค่าเฉลี่ย 2.56 และจำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ 5 คนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 2.57 ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานผู้มีจำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะไม่เกิน 2 คน มีค่าเฉลี่ย 2.44, จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ 3-4 คน มีค่าเฉลี่ย 2.64 และจำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ 5 คนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 2.60 ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานผู้มีจำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะไม่เกิน 2 คน มีค่าเฉลี่ย 2.54, จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ 3-4 คน มีค่าเฉลี่ย 2.68 และจำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ 5 คนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 2.66 ยกเว้นการเสียสละในการปฏิบัติงานที่มีการมีจำนวนผู้อยู่ในความอุปการะแตกต่างกันไม่มีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.5 ผู้ปกครองท้องที่ที่มีอายุการทำงานในการเป็นผู้ปกครองท้องที่แตกต่างกันมีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่าจากการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานในการเป็นผู้ปกครองท้องที่กับสภาพขวัญและกำลังใจ พบว่าในภาพรวมของความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานในการเป็นผู้ปกครองท้องที่ที่ไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งรายละเอียดของขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และความเสียสละในการปฏิบัติงาน ของผู้ปกครองท้องที่ที่มีความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานในการเป็นผู้ปกครองท้องที่ ไม่มีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจ ยกเว้นความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้มีอายุการทำงานต่างกันมีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่เริ่มเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้ปกครองท้องที่ใหม่ ๆ ใน 1-2 ปีแรก จะมีค่าเฉลี่ย 2.51 คนที่ดำรงตำแหน่งมา 3-4 ปี จะมีค่าเฉลี่ย 2.49 ผู้ดำรงตำแหน่ง 5-6 ปี จะมีค่าเฉลี่ย 2.74 และผู้ดำรงตำแหน่งเกิน 6 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย 2.59

1.6 ผู้ปกครองท้องที่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่าจากการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของผู้ปกครองท้องที่กับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในรายละเอียดสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน, ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และความเสียสละในการปฏิบัติงานนั้น ก็แสดงให้เห็นว่าแม้

ผู้ปกครองท้องที่จะมีระดับการศึกษาแตกต่างกันแต่ไม่มีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.7 ผู้ปกครองท้องที่ที่ได้รับค่าตอบแทนแตกต่างกันมีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่าจากการทดสอบความแตกต่างของค่าตอบแทนของผู้ปกครองท้องที่กับสภาพขวัญและกำลังใจ พบว่าความแตกต่างกันของการได้รับค่าตอบแทนมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งผู้ได้รับค่าตอบแทนไม่เกิน 2,500 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.50 และผู้ได้รับค่าตอบแทน 4,000-5,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.55 ทั้งนี้รายละเอียดของขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ของผู้ปกครองท้องที่ที่ได้รับค่าตอบแทนแตกต่างกันมีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้ได้รับค่าตอบแทนไม่เกิน 2,500 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.44 และผู้ได้รับค่าตอบแทน 4,000-5,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.61 ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานผู้ได้รับค่าตอบแทนไม่เกิน 2,500 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.50 และผู้ได้รับค่าตอบแทน 4,000-5,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.67 ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานผู้ได้รับค่าตอบแทนไม่เกิน 2,500 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.59 และผู้ได้รับค่าตอบแทน 4,000-5,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.69 ยกเว้นการเสียสละในการปฏิบัติงานที่การได้รับค่าตอบแทนแตกต่างกันไม่มีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.8 ผู้ปกครองท้องที่ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่าจากการทดสอบความแตกต่างของรายได้ต่อเดือนของผู้ปกครองท้องที่กับสภาพขวัญและกำลังใจ พบว่าความแตกต่างกันของการมีรายได้ต่อเดือนมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งผู้มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 1,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.65, ผู้มีรายได้ต่อเดือน 1,001-3,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.44, ผู้มีรายได้ต่อเดือน 3,001-5,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.47, ผู้มีรายได้ต่อเดือน 5,001-7,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.62 และผู้มีรายได้ต่อเดือน 7,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 2.60 ทั้งนี้รายละเอียดของขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของผู้ปกครองท้องที่ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 1,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.64, ผู้มีรายได้ต่อเดือน 1,001-3,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.41, ผู้มีรายได้ต่อเดือน 3,001-5,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.41, ผู้มีรายได้ต่อเดือน 5,001-7,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.61 และผู้มีรายได้ต่อเดือน 7,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 2.54 ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานผู้มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน

1,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.73, ผู้มีรายได้ต่อเดือน 1,001-3,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.41, ผู้มีรายได้ต่อเดือน 3,001-5,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.47, ผู้มีรายได้ต่อเดือน 5,001-7,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.63 และผู้มีรายได้ต่อเดือน 7,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 2.63 และด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานผู้มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 1,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.73, ผู้มีรายได้ต่อเดือน 1,001-3,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.46, ผู้มีรายได้ต่อเดือน 3,001-5,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.59, ผู้มีรายได้ต่อเดือน 5,001-7,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.71 และผู้มีรายได้ต่อเดือน 7,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 2.66 ยกเว้นการเสียสละในการปฏิบัติงานที่การได้รับค่าตอบแทนแตกต่างกันไม่มีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.9 ผู้ปกครองท้องที่ที่มีรายได้รวมของครอบครัวต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่าจากการทดสอบความแตกต่างของรายได้รวมของครอบครัวต่อเดือนของผู้ปกครองท้องที่กับสภาพขวัญและกำลังใจ พบว่าโดยรวมความแตกต่างกันของการมีรายได้รวมของครอบครัวต่อเดือนมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยผู้มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือน ไม่เกิน 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.47, ผู้มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.52 และผู้มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.64 ทั้งนี้รายละเอียดของขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือน ไม่เกิน 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.46, ผู้มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.47 และผู้มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.60 ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานผู้มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือน ไม่เกิน 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.44, ผู้มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.54 และผู้มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.67 ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานผู้มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือน ไม่เกิน 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.48, ผู้มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.63 และผู้มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.71 และด้านการเสียสละในการปฏิบัติงานผู้มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือน ไม่เกิน 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.46, ผู้มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.45 และผู้มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.62 ผู้ปกครองท้องที่ที่มีรายได้รวมของครอบครัวต่อเดือนแตกต่างกันล้วนมีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.10 ผู้ปกครองท้องที่ที่มีภาระหนี้สินแตกต่างกันมีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่าจากการทดสอบความแตกต่างของระดับการมีภาระหนี้สินของ

ผู้ปกครองท้องที่ กับสภาพขวัญและกำลังใจ พบว่าในภาพรวมความแตกต่างของระดับการมีภาระหนี้สินไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในรายละเอียดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าแม้โดยรวมผู้ปกครองท้องที่ที่มีระดับภาระหนี้สินแตกต่างกันแต่ไม่มีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจ ยกเว้นการเสียสละในการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างในการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีหนี้สินระหว่าง 0-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.53, ผู้ที่มีหนี้สินระหว่าง 10,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.55, ผู้ที่มีหนี้สินระหว่าง 50,001-100,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.33 และผู้ที่มีหนี้สินมากกว่า 100,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.54

2. ความพึงพอใจต่อเกียรติ อำนาจหรือค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ในการเป็นผู้ปกครองท้องที่ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพขวัญและกำลังใจของผู้ปกครองท้องที่ ผลการศึกษาพบว่า จากการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจต่อเกียรติ อำนาจหรือเงินตราของผู้ปกครองท้องที่กับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปกครองท้องที่ พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปกครองท้องที่ที่ได้รับผลจากความพึงพอใจต่อเกียรติ อำนาจหรือเงินตรา ผลโดยรวมเกือบทุกด้าน ที่ Sig. เท่ากับ 0.000 หรือหมายถึงการที่ผู้ปกครองท้องที่จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหากได้รับความพึงพอใจกับเกียรติ อำนาจหรือเงินตราที่มีอยู่ ทั้งนี้รายละเอียดของขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้รับผลจากความพึงพอใจในเกียรติยศ Sig. เท่ากับ 0.000 จากความพึงพอใจในอำนาจ ที่ Sig. เท่ากับ 0.000 จากความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่มีที่ Sig. เท่ากับ 0.002 จากความพึงพอใจในค่าตอบแทนหากได้รับที่ Sig. เท่ากับ 0.015 จากความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ที่มีที่ Sig. เท่ากับ 0.000 และจากความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์หากได้รับ ที่ Sig. เท่ากับ 0.000, สำหรับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานได้รับผลจากความพึงพอใจในเกียรติยศ Sig. เท่ากับ 0.000 จากความพึงพอใจในอำนาจ ที่ Sig. เท่ากับ 0.000 จากความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่มีที่ Sig. เท่ากับ 0.007 จากความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ที่มีที่ Sig. เท่ากับ 0.005 และจากความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์หากได้รับ ที่ Sig. เท่ากับ 0.041 ยกเว้นด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทนหากได้รับไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน สำหรับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้รับผลจากความพึงพอใจในเกียรติยศ Sig. เท่ากับ 0.006 จากความพึงพอใจในอำนาจ ที่ Sig. เท่ากับ 0.000 จากความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่มีที่ Sig. เท่ากับ 0.008 และจากความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ที่มีที่ Sig. เท่ากับ 0.001 ยกเว้นด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทนหากได้รับ และด้านความพึงพอใจใน

สิทธิประโยชน์หากได้รับไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานด้านขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และสำหรับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานด้านการเสียสละในการปฏิบัติงานของผู้ปกครองท้องที่ที่ได้รับผลจากความพึงพอใจในเกียรติยศ Sig. เท่ากับ 0.002 จากความพึงพอใจในอำนาจ ที่ Sig. เท่ากับ 0.000 จากความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่มีที่ Sig. เท่ากับ 0.000 จากความพึงพอใจในค่าตอบแทนหากได้รับที่ Sig. เท่ากับ 0.000 จากความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ที่มีที่ Sig. เท่ากับ 0.000 และจากความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์หากได้รับ ที่ Sig. เท่ากับ 0.000

สรุปคือ ผลการศึกษาโดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้ปกครองท้องที่ในอำเภอชะอำมีความพึงพอใจในเกียรติยศ อำนาจ หรือเงินตรา ที่มีสิทธิพึงได้ในการเป็นผู้ปกครองท้องที่ ส่งผลให้มีขวัญกำลังใจในระดับสูง จากการแสดงออกซึ่งความตั้งใจ ความรับผิดชอบ และการเสียสละในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี แต่จากการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองท้องที่ได้เสนอแนะความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจ พบว่าในเรื่องเงินตรายังมีความต้องการได้รับเพิ่ม โดยแม้ถึงแม้มีความพึงพอใจในเงินตรา แต่เป็นความพึงพอใจที่ส่วนหนึ่งกำหนดจาก เงินตราที่ผู้ปกครองท้องที่ยังไม่ได้รับ ซึ่งหมายถึงมีความต้องการในสิ่งที่ไม่ได้รับนั้น หากเมื่ออยู่ในสภาพปกติไม่เกิดปัญหาหรือรับภาระที่มาก เงินตราที่ได้รับอยู่ก็จะเพียงพอ ยังสามารถทำให้ ผู้ปกครองท้องที่มีความพึงพอใจ แต่หากเมื่อเกิดภาระที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น เช่น การมีผู้ในความอุปการะมากขึ้น หรือต้องใช้จ่ายในการปฏิบัติหน้าที่ นอกเหนือจากใช้ในชีวิตประจำวัน ก็จะมีความต้องการเพิ่มมากขึ้น

5. ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปกครองท้องที่ในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

จากความสำคัญและเหตุผลในการศึกษาเรื่อง “เกียรติยศ อำนาจ หรือเงินตรา กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ปกครองท้องที่ : ศึกษาเฉพาะกรณีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี” คือการที่ผู้ปกครองท้องที่บางคน มีพฤติกรรมในการตั้งใจปฏิบัติงานลดน้อยลง ซึ่งหมายถึงการเกิดสภาพขวัญต่ำ (Low Morale) หรือขวัญเสีย ที่บุคคลจะเกิดความท้อถอย การทำงานช้าลง การขาดงาน ซึ่งถึงแม้พฤติกรรมดังกล่าวจะเกิดขึ้นเป็นส่วน้อย แต่ก็เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากเดิม และเมื่อมีพฤติกรรมการทำงานที่มีความตั้งใจน้อยลง การทำงานจะล่าช้า ติดขัดและเกิดความเสียหายแก่องค์กรอย่างยิ่ง ซึ่งนอกจากส่งผลเสียต่อองค์กรแล้ว การเป็นผู้ปกครองท้องที่ที่มีความสำคัญ

มากในการขับเคลื่อนงานของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งคือ การบำบัดทุกข์บำรุงสุขประชาชนนั้น ก็จะเสียหาย ประชาชนได้รับความเดือดร้อนไปด้วย ผู้ปกครองท้องถิ่นได้แสดงความต้องการที่จะได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้น ทั้งในส่วนที่เป็นค่าใช้จ่ายในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่และเรื่องส่วนตัว รวมถึงความต้องการให้มีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับปฏิบัติราชการ งานกิจกรรม การพัฒนาหมู่บ้าน จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 90.62 ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ตัวแทนผู้ปกครองท้องถิ่นจำนวน 10 คน โดยพบว่า ร้อยละ 90 ต้องการให้มีการสนับสนุนงบประมาณดังกล่าว และร้อยละ 70 ต้องการให้ช่วยเพิ่มสวัสดิการโดยเฉพาะค่าเดินทางไปปฏิบัติราชการ ซึ่งเห็นได้จากการแสดงความคิดเห็นว่าเงินตราที่ได้รับอยู่เพียงพอดีกับการใช้จ่ายปกติเท่านั้น หากมีภาระในหน้าที่เพิ่มขึ้น เงินตราดังกล่าวก็จะมีไม่พอ ซึ่งผู้ปกครองท้องถิ่นส่วนใหญ่ยินดีที่จะใช้ไป เพื่อได้ทำงานได้ช่วยเหลือ แม้จะไม่ได้อะไรตอบแทน เพราะพอใจที่ได้รับความภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือ แต่ผู้ปกครองท้องถิ่นบางส่วนไม่สามารถให้ได้ ทำให้ไม่เข้าไปมีส่วนในการทำงาน ทำกิจกรรมนั้น ซึ่งเห็นได้จากผลการศึกษาที่คำตอบแทนแตกต่างกัน รายได้แตกต่างกัน รายได้ครอบครัวแตกต่างกันล้วนมีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานทั้งสิ้น รวมทั้ง จากการสัมภาษณ์ที่ส่วนใหญ่รับคำตอบแทน 2,500 ซึ่งหมายถึง ตำแหน่ง สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ที่แสดงความคิดเห็นว่าเงินตราที่มีพอเพียงใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ไม่พอเพียงต่อการช่วยเหลือหรือทำกิจกรรมใด และส่วนผู้ที่ได้คำตอบแทน 4,000 หรือ 5,000 บาทซึ่งคือ ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ได้แสดงความคิดเห็นว่าหากทำกิจกรรม ทำหน้าที่ เงินที่ได้ก็หมดพอดี ไม่เหลือใช้จ่ายส่วนตัว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง “เกียรติยศ อำนาจ หรือเงินตรา กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ปกครองท้องถิ่น” ทำให้ทราบสภาพขวัญกำลังใจของผู้ปกครองท้องถิ่นในอำเภอชะอำโดยส่วนใหญ่ยังคงมีสภาพขวัญกำลังใจสูง พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่รับใช้ประชาชนอย่างเข้มแข็งและเสียสละ แต่ผู้ปกครองท้องถิ่นในอำเภอชะอำส่วนหนึ่งก็ได้สะท้อนความต้องการให้เห็นว่า ยังมีปัญหาในเรื่องการขาดแคลนงบประมาณในการทำกิจกรรม หรือการพัฒนาท้องถิ่น และยังคงต้องการสวัสดิการมากขึ้น จากการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ รวมทั้ง การตอบแบบสอบถามความเห็นด้านความพึงพอใจต่อคำตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่แสดงให้เห็นว่าจะมีความพึงพอใจระดับสูงหากได้รับซึ่งปัจจุบันยังไม่มี การให้คำตอบแทนและสิทธิประโยชน์ดังกล่าว จึงเป็นการแสดงความต้องการในจิตใจได้อย่างดี ดังนั้น

การปฏิบัติงานซึ่งมีหน้าที่มากมายอย่างไม่มีวันหยุด และต้องสละเวลาการประกอบอาชีพส่วนตัว มาปฏิบัติหน้าที่นั้น เมื่อเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับรายเดือนซึ่งน้อยกว่าน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ และสวัสดิการที่ยังไม่ครอบคลุม ซึ่งแม้ว่าในทุกอำเภอจะมีการจัดตั้งชมรมกำนันผู้ใหญ่บ้านเพื่อช่วยเหลือสวัสดิการกับผู้ปกครองท้องที่ที่ได้รับความเดือดร้อน แต่เงินของชมรมก็มาจากการเก็บผู้ปกครองท้องที่ และก็เป็นเงินจำนวนไม่มากช่วยเหลือได้เป็นบางรายเฉพาะกรณีที่ทำเป็นประจำ ทำให้บางครั้งผู้ปกครองท้องที่มีสภาพขวัญกำลังใจที่ถดถอยลง จึงขอเสนอแนะจากผลการศึกษาในครั้ง นี้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับภาครัฐ

1. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรปรับแก้ไขระเบียบข้อกฎหมาย เพื่อเพิ่มค่าตอบแทน โดยให้ได้รับตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและผลการปฏิบัติงาน
2. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรปรับแก้ไขระเบียบข้อกฎหมาย เพื่อกำหนดสิทธิประโยชน์สวัสดิการให้กับผู้ปกครองท้องที่อย่างครอบคลุม
3. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับผู้ปกครองท้องที่ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาตำบลในด้านต่าง ๆ ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องเป็นผู้สนับสนุนด้านงบประมาณ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปกครองท้องที่

1. ผู้ปกครองท้องที่ควรพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะงานในหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลต่อภาพพจน์ที่ดีของผู้ปกครองท้องที่ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการสนับสนุนงบประมาณและสิทธิประโยชน์เป็นไปด้วยดี
2. พยายามให้มีการดำเนินการของคณะกรรมการหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง เพราะกรรมการหมู่บ้านเป็นองค์กรพัฒนาระดับหมู่บ้านคณะเดียวที่มีพระราชบัญญัติรองรับ อีกทั้งรูปแบบคณะกรรมการประกอบไปด้วยผู้แทนจากหลายหน่วยซึ่งเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นการดีที่ทั้งต่อตนเอง หมู่บ้าน ชุมชน สถาบันผู้ปกครองท้องที่และประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. การศึกษาค้างนี้ เก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลถึงสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปกครองท้องที่ ซึ่งเป็นความต้องการของกลุ่มคนเพียงด้านเดียว จึงควรมีการเก็บข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น ประชาชนในพื้นที่ว่ามีความรู้สึกกับผู้ปกครองท้องที่เช่นไร หรือมีข้อคิดเห็นใด ผู้บังคับบัญชา เช่น ปลัดอำเภอ นายอำเภอ หรือหน่วยงานที่ผู้ปกครองท้องที่สังกัด เช่น ที่ทำการปกครองอำเภอ ที่ทำการปกครองจังหวัด หรือกรมการปกครอง เพื่อเพิ่มมุมมอง และอาจเกิดแนวทางในการพัฒนาผู้ปกครองท้องที่ให้เป็นนักปกครองที่ดีมากขึ้น

2. ข้อมูลบางอย่างยังไม่เข้าถึงในรายละเอียด โดยแม้จะมีการสัมภาษณ์ แต่ไม่สามารถถามในบางคำถามได้ ทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ชัดเจน เช่น การที่ผู้ปกครองท้องที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้ปกครองท้องที่ต่างกันทำให้สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความตั้งใจต่างกัน ทั้งนี้มีผลเป็นไปในลักษณะขึ้น ๆ ลง ๆ ไม่สามารถบอกได้ว่าเมื่อปฏิบัติงานมานานจะทำให้ขวัญกำลังใจน้อยลงหรือไม่ บอกได้เพียงระยะเวลาทำงานแต่ละช่วงมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเท่านั้น

3. ในการหาข้อมูลไม่ควรใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม เพราะเป็นเครื่องมือที่ไม่ได้ผลที่ชัดเจนนัก ทั้งนี้เพราะจากการที่ผู้ตอบไม่เข้าใจคำถาม หรือผู้ตอบไม่ตั้งใจตอบความจริง วิธีการที่จะได้ผลดี คือ การออกภาคสนามสัมภาษณ์ ทั้งนี้ต้องอาศัยผู้บังคับบัญชาเช่น ปลัดอำเภอ หรือนายอำเภอด้วย มิฉะนั้นจะไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร