

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้กำหนดในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

N แทน จำนวนประชากร

μ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

σ แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F แทน สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา F - distribution

df แทน ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)

SS แทน ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Men squares)

2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่
อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1.1 ประถมศึกษา	5	1.96
1.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	40	15.63
1.3 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	57	22.27
1.4 อนุปริญญาหรือ ปวส.	79	30.85
1.5 ปริญญาตรีขึ้นไป	75	29.29
รวม	256	100
2. ตำแหน่ง		
2.1 พนักงานเทศบาล	17	6.65
2.2 พนักงานส่วนตำบล	68	26.57
2.3 ลูกจ้างประจำ	15	5.86
2.4 พนักงานจ้างตามภารกิจ	95	37.10
2.5 พนักงานจ้างทั่วไป	61	23.82
รวม	256	100
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 1-5 ปี	197	77.95
3.2 6-10 ปี	39	15.24
3.3 11 ปีขึ้นไป	20	7.81
รวม	256	100

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. รายได้ต่อเดือน		
4.1 4,880 – 5,530 บาท	81	31.64
4.2 5,531 – 10,000 บาท	153	59.77
4.3 10,001 บาทขึ้นไป	22	8.59
รวม	256	100

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดอนุปริญญาหรือ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 30.85 รองลงมาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.29 ตามมาด้วยระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 22.27 อันดับที 4 เป็นมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 15.63 อันดับสุดท้าย เป็นระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 1.96 และส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 37.10 รองลงมาตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 26.57 ตามมาด้วยตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 23.82 อันดับที 4 เป็นตำแหน่ง พนักงานเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 6.65 อันดับสุดท้าย เป็นตำแหน่งลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 5.86 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 76.95 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.24 สุดท้ายมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.81 และส่วนใหญ่มีรายได้ 5,531 – 10,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 59.77 รองลงมา มีรายได้ 4,880 – 5,530 บาทต่อเดือนคิดเป็นร้อยละ 31.64 และมีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 8.59

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ โข่งพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสำเร็จของงาน	3.49	0.74	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	3.32	0.81	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.98	0.74	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	3.24	0.76	ปานกลาง
5. ลักษณะของงาน	3.31	0.90	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหาร	3.40	0.83	ปานกลาง
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.57	0.82	สูง
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.49	0.84	ปานกลาง
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.23	0.82	ปานกลาง
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.84	0.97	ปานกลาง
รวม	3.29	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโข่งพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.29$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.57$) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.49$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.49$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.40$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.32$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.31$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.24$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.23$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 2.98$) และสุดท้ายด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 2.84$)

ตารางที่ 4 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงงูใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย
จังหวัดหนองคายด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน	ร้อยละของระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	ระดับแรง งูใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	9.00	34.00	55.50	1.20	0.40	3.50	0.69	ปานกลาง
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานได้	4.30	35.20	57.40	2.70	0.4	3.40	0.64	ปานกลาง
3. ท่านมีความภาคภูมิใจใน งานที่ปฏิบัติงานประสบ ความสำเร็จ	22.70	24.20	44.10	8.60	0.40	3.60	0.94	สูง
4. ผลการปฏิบัติงานของ ท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ อยู่เสมอ	7.40	36.30	52.30	3.90	0.00	3.47	0.69	ปานกลาง
รวม	10.85	32.43	52.33	4.10	0.30	3.49	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายชื่อของ
แรงงูใจด้านความสำเร็จของงาน พบว่าโดยรวมมีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.49$)
เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีอยู่หนึ่งข้อมีระดับแรงงูใจอยู่ในระดับสูง คือ ท่านมีความ
ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ($\mu = 3.60$) ส่วนอีกสามข้อมีแรงงูใจอยู่ในระดับ
ปานกลางเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยคือ งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตาม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\mu = 3.50$) รองลงมาคือผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\mu = 3.47$) และข้อสุดท้ายคือท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ ($\mu = 3.40$)

ตารางที่ 5 ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ	ร้อยละของระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	ระดับแรง งูใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและ เชื่อถือในความรู้และ ความสามารถของท่าน	8.60	34.40	35.50	21.50	0.00	3.30	0.90	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอ แนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม	3.90	26.20	59.00	10.90	0.00	3.23	0.69	ปานกลาง
3. ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่านได้รับ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	9.40	27.30	42.30	20.70	0.00	3.25	0.89	ปานกลาง
4. ท่านได้รับความร่วมมือใน การปฏิบัติงานจากบังคับ บัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็น อย่างดี	14.80	31.60	49.60	3.50	0.40	3.50	0.80	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาให้ ความสำคัญและชมเชยต่อ ผลสำเร็จในงานของท่าน	5.50	30.10	56.30	6.60	1.60	3.31	0.74	ปานกลาง
รวม	8.44	29.92	48.54	12.64	0.40	3.32	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคายจำแนกเป็นรายชื่อของแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\mu = 3.50$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน ($\mu = 3.31$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน ($\mu = 3.30$) รองลงมาคือ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.25$) และข้อสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม ($\mu = 3.23$)

ตารางที่ 6 ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	ระดับแรง จูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. งานในหน้าที่ทำให้ท่านมี โอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น	9.00	34.00	55.50	1.20	0.40	2.96	0.69	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.30	35.20	57.40	2.70	2.70	2.71	0.64	ปานกลาง
3. ระบบการเลื่อนขั้น เงินเดือนหน่วยงานของท่าน มีความเป็นธรรม	22.70	24.20	44.10	8.60	0.40	3.14	0.94	ปานกลาง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	ระดับแรง จูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4. ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการฝึกอบรมและศึกษาดู งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	7.40	36.30	52.30	3.90	0.00	3.09	0.69	ปานกลาง
รวม	10.85	32.43	52.33	4.10	0.88	2.98	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายชื่อของแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.98$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้อมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม ($\mu = 3.14$) รองลงมาคือ ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\mu = 3.09$) รองลงมาคืองานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\mu = 2.96$) และท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\mu = 2.71$)

ตารางที่ 7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย
จังหวัดหนองคาย ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	ร้อยละของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	ระดับแรง งใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรง กับความสนใจและความ ถนัด	9.00	34.00	55.50	1.20	0.40	3.50	0.77	ปานกลาง
2. ปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบมีความเหมาะสม	4.30	35.20	57.40	2.70	2.70	3.46	0.73	ปานกลาง
3. ท่านได้รับมอบหมายให้มี อำนาจในการตัดสินใจใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	22.70	24.20	44.10	8.60	0.40	3.28	0.77	ปานกลาง
รวม	12.00	31.13	52.33	4.17	1.17	3.42	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายชื่อของแรงงใจ
ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.42$) เมื่อ
จำแนกเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้อมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากไปน้อยคือ ท่านรับผิดชอบงาน ที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ($\mu = 3.50$)
รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\mu = 3.46$) และ ข้อสุดท้ายคือ
ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.28$)

ตารางที่ 8 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านลักษณะของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน	ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	ระดับแรง จูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำ ทนายและส่งเสริมให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	7.00	30.10	54.30	2.30	6.30	3.29	0.88	ปานกลาง
2. ลักษณะของงานที่ท่าน รับผิดชอบอยู่มีการแบ่ง ขอบข่ายงานที่ชัดเจน	9.40	28.10	50.40	10.50	1.60	3.33	0.85	ปานกลาง
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	11.30	28.90	44.90	14.80	0.40	3.37	0.87	ปานกลาง
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนา ศักยภาพได้อย่างเต็มที่	10.50	26.60	44.90	11.30	6.60	3.23	1.01	ปานกลาง
รวม	9.55	28.43	48.63	9.73	3.73	3.31	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายชื่อของแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.31$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้อมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\mu = 3.37$) รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ($\mu = 3.33$)

รองลงมา คืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท่าท่ายและส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ ($\mu = 3.29$) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\mu = 3.23$)

ตารางที่ 9 ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและ การบริหาร	ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	ระดับแรง จูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน	7.80	34.00	44.10	14.10	0.00	3.36	0.82	ปานกลาง
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	6.30	33.60	47.70	12.50	0.00	3.34	0.77	ปานกลาง
3. สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้อย่างถูกต้องเหมาะสม	10.50	33.60	44.10	11.30	0.40	3.43	0.84	ปานกลาง
4. มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	11.30	30.10	46.90	10.50	1.20	3.40	0.87	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	12.50	31.60	48.40	6.60	0.80	3.48	0.83	ปานกลาง
รวม	9.68	32.58	46.24	8.84	2.94	3.40	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายชื่อของแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$) และเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้อมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.48$) รองลงมาคือ สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ อย่างถูกต้องเหมาะสม ($\mu = 3.43$) รองลงมาคือ มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.40$) รองลงมาคือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน ($\mu = 3.36$) และข้อสุดท้ายคือ นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\mu = 3.34$)

ตารางที่ 10 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา	ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	16.80	32.80	43.80	5.50	1.20	3.59	0.87	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	14.80	35.20	46.50	1.20	2.30	3.59	0.84	สูง
3. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	17.60	28.50	49.60	2.00	2.30	3.57	0.88	สูง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	ระดับแรง จูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4. ผู้บังคับบัญชาใน หน่วยงานของท่านให้อิสระ ในการปฏิบัติงาน	15.60	28.10	54.30	2.00	0.00	3.57	0.77	สูง
5. ผู้บังคับบัญชาใน หน่วยงานของท่านกล้า ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วย ตนเอง	13.30	27.30	58.20	0.80	0.40	3.52	0.75	สูง
รวม	15.62	30.38	50.48	2.30	1.24	3.57	0.82	สูง

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายชื่อของแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.57$) และเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ($\mu = 3.59$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\mu = 3.59$) ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ($\mu = 3.57$) ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.57$) และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\mu = 3.52$)

ตารางที่ 11 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ร้อยละของระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	ระดับแรง งูใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. สัมพันธ์ภาพระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	14.80	34.80	37.10	13.30	0.00	3.51	0.90	สูง
2. เพื่อนร่วมงานมีความ จริงใจต่อกัน	12.10	24.60	52.00	11.30	0.00	3.38	0.84	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานมีการทำงาน เป็นทีม	14.50	31.60	52.70	1.20	0.00	3.59	0.75	สูง
4. ผู้บังคับบัญชาวางตัวนำ เลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเอง และเข้าใจผู้อื่น	13.70	30.10	50.40	2.70	3.10	3.48	0.88	ปานกลาง
รวม	13.78	30.28	48.05	7.13	0.78	3.49	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายชื่อของแรงงูใจ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพบว่า โดยรวมมีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.49$)
และเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับแรงงูใจอยู่ในระดับสูงจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\mu = 3.59$) รองลงมาคือ
สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\mu = 3.51$) และมี
ระดับแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ
ผู้บังคับบัญชาวางตัวนำเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น ($\mu = 3.48$) รองลงมาคือ
เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\mu = 3.38$)

ตารางที่ 12 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ร้อยละของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	ระดับแรง งใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. หน่วยงานของท่านมี อาคารสถานที่และห้อง ปฏิบัติงานที่เพียงพอในการ ปฏิบัติงาน	9.40	19.50	59.00	11.70	0.40	3.26	0.87	ปานกลาง
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ ในการปฏิบัติงานมีพร้อม และเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	7.80	19.50	52.00	19.10	1.60	3.13	0.84	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการ จัดห้องทำงานอย่างเป็น สัดส่วน	7.00	22.70	59.80	8.60	2.00	3.24	0.88	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีสิ่ง อำนวยความสะดวกพร้อม ในการปฏิบัติงาน	6.30	24.60	53.90	7.40	7.80	3.14	0.77	ปานกลาง
5. การเดินทางไปปฏิบัติงาน มีความสะดวก	13.70	30.10	42.60	7.00	6.60	3.37	0.75	ปานกลาง
รวม	8.84	23.28	53.46	10.76	3.68	3.23	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายชื่อของแรงงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.23$)

และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก ($\mu = 3.37$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.26$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ($\mu = 3.24$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.14$) และ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.13$)

ตารางที่ 13 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ จำแนกเป็นรายข้อ

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกี่ยวกับ	ร้อยละของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	ระดับแรง งใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ	5.90	21.90	57.00	14.50	0.80	3.18	0.77	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน	4.70	12.50	38.30	41.80	2.70	2.75	0.88	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนการ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับใน ปัจจุบันมีความเหมาะสมกับ ช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน	4.30	15.20	30.50	32.00	18.00	2.56	1.08	ปานกลาง
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ ด้านต่าง ๆ มีความสะดวก และรวดเร็ว	5.50	19.10	53.50	12.90	9.00	2.99	0.95	ปานกลาง

ตารางที่ 13 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	ระดับแรง จูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4. สภาพบ้านพักที่ทาง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดให้มีความมั่นคงปลอดภัย เหมาะแก่การพักอาศัย	7.80	17.60	21.50	20.70	32.40	2.48	1.31	น้อย
5. หลักเกณฑ์การคัดเลือก บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความ เที่ยงตรงและยุติธรรม	5.50	21.90	53.90	16.40	2.30	3.12	0.83	ปานกลาง
รวม	5.62	18.03	42.45	23.05	10.87	2.84	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายชื่อของแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.84$) และเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่ามีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 5 ข้อ คือ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\mu = 3.18$) รองลงมา คือ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม ($\mu = 3.12$) รองลงมาคือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว ($\mu = 3.99$) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\mu = 3.75$) และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ(เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.56$) และ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยจำนวน 1 ข้อ คือ สภาพบ้านพักที่ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะแก่การพักอาศัย ($\mu = 2.48$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกันในด้านระดับการศึกษา

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	755.356	4	188.841	5.975	0.066
ภายในกลุ่ม	7874.434	251	31.372		
รวม	8629.79	255			

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกันในด้านตำแหน่งระหว่างพนักงาน เทศบาลและลูกจ้างประจำ

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	661.663	4	164.133	4.834	0.172
ภายในกลุ่ม	7892.035	251	42.133		
รวม	8553.698	255			

จากตารางที่ 15 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวม และเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	337.123	2	168.562	5.186	0.057
ภายในกลุ่ม	8292.567	253	32.775		
รวม	8629.69	255			

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกันในด้านรายได้

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีรายได้แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	358.612	2	188.809	5.695	0.078
ภายในกลุ่ม	8252.153	253	32.692		
รวม	8610.765	255			

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีรายได้แตกต่างกัน พบว่า มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 18 ร้อยละความถี่ของข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1. นักการเมืองไม่ควรก้าวท่ายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	71	18.26
2. ควรมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้พอเพียงในการปฏิบัติงาน	69	17.74
3. ในการปฏิบัติงานควรมีการประสานงาน,ทำงานเป็นทีมและไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	58	14.91
4. ควรมีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมากขึ้น	43	11.06
5. ควรมีสถานที่ปฏิบัติงานที่สะดวกสบาย	37	9.52
6. การปฏิบัติงานควรเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน	30	7.72
7. การบริหารงานบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานและลูกจ้าง	25	6.43

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
8. ควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้ใหม่ๆ	24	6.17
9. ควรมีนโยบายการบริหารที่มีความชัดเจน	20	5.15
10. ควรมีความร่วมมือและความเข้าใจระหว่างประชาชนและเจ้าหน้าที่	12	3.09

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในเรื่องน้กการเมืองไม่ควรก้าวก่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 18.26 ควรมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้พอเพียงในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 17.74 ในการปฏิบัติงานควรมีการประสานงาน,ทำงานเป็นทีมและไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก คิดเป็นร้อยละ 14.91 ควรมีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมากขึ้นคิดเป็นร้อยละ 11.06 ควรมีสถานที่ปฏิบัติงานที่สะดวกสบาย คิดเป็นร้อยละ 9.52 การปฏิบัติงานควรเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน คิดเป็นร้อยละ 7.72 การบริหารงานบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานและลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 6.43 ควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้ใหม่ๆ คิดเป็นร้อยละ 6.17 ควรมีนโยบายการบริหารที่มีความชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 5.15 ปัญหาข้อสุดท้ายคือ ควรมีความร่วมมือและความเข้าใจระหว่างประชาชน และเจ้าหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 3.09