

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล  
องค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล  
ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับชั้น ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	จำนวนประชากร
$\mu$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean)
$\sigma$	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน (F – distribution)
DF	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)
P	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์กรบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยจำแนกตามองค์กรบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์กรบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ใช้การประมวลแบบเบื้องต้นและนำมาวิเคราะห์เรียงลำดับความถี่ในแต่ละประเด็น ใช้การประมวลเนื้อหาและนำมาวิเคราะห์เรียงลำดับ

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแสดงเป็นจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์กรบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลที่อยู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

องค์กรบริหารส่วนตำบล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อบต.ปะโค	10	6.80
อบต.กวนวัน	8	5.44
อบต.เมืองหมี่	12	8.16
อบต.หนองกอมเกาะ	16	10.88
อบต.พระธาตุบังพวน	18	12.24
อบต.คำชะโนด	17	11.56
อบต.สองห้อง	12	8.16
อบต.วัดธาตุ	15	10.20
อบต.หินโงม	11	7.48
อบต.สีกาย	12	8.16
อบต.บ้านเคื่อ	16	10.88
<b>รวม</b>	<b>147</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานส่วนตำบล จำนวน 147 คน พบว่า พนักงานส่วนตำบลตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ บึงพวน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24 องค์การบริหารส่วนตำบลคำชะอี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.56 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.88 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตี้ย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.88 องค์การบริหารส่วนตำบลวัดธาตุ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 องค์การบริหารส่วนตำบลสีกาย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16 องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16 องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16 องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.48 องค์การบริหารส่วนตำบลปะโค จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 และ องค์การบริหารส่วนตำบลกวนวัน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.44

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลองค์กรบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

(N = 147)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสำเร็จของงาน	3.45	0.27	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	3.41	0.33	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.31	0.32	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	3.51	0.30	มาก
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.57	0.29	มาก
6. นโยบายและการบริหาร	3.53	0.32	มาก
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.58	0.29	มาก
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.62	0.30	มาก
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.68	0.32	มาก
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	3.69	0.30	มาก
รวม	3.53	0.10	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานส่วนตำบลองค์กรบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 3.68$ ) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ( $\mu = 3.69$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu = 3.58$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\mu = 3.58$ ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\mu = 3.57$ ) และ ด้านความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.51$ ) แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\mu = 3.45$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\mu = 3.41$ ) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\mu = 3.31$ )

วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกรายชื่อของแต่ละด้าน  
ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน  
ตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย  
ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

N = 147

ด้านความสำเร็จของงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.57	0.54	มาก
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ทุกครั้ง	3.36	0.60	ปานกลาง
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทุกครั้ง	3.30	0.52	ปานกลาง
4. ผลจากการปฏิบัติงานมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ ทุกครั้ง	3.57	0.63	มาก
รวม	3.45	0.27	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความสำเร็จของ  
งาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า แรงจูงใจอยู่ใน  
ระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตาม  
เป้าหมายที่วางไว้ ( $\mu = 3.57$ ) และ ผลจากการปฏิบัติงานมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ ทุกครั้ง  
( $\mu = 3.57$ ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก  
ไปน้อย คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ทุกครั้ง ( $\mu = 3.36$ )  
และท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทุกครั้ง ( $\mu = 3.30$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย  
ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

N = 147

การยอมรับนับถือ	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงงใจ
1. ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.65	0.73	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาชมเชยผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่าน ทุกครั้ง	3.37	0.68	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.54	0.54	มาก
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความสามารถของท่าน	3.06	0.62	ปานกลาง
รวม	3.40	0.33	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านการยอมรับนับถือ  
โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า แรงงใจอยู่ในระดับมาก  
2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน  
ร่วมงาน ( $\mu = 3.65$ ) และ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ( $\mu = 3.54$ ) แรงงใจ  
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ  
ผู้บังคับบัญชาชมเชยผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านทุกครั้ง ( $\mu = 3.37$ ) และ ผู้บังคับบัญชา  
ยอมรับและเชื่อถือในความสามารถของท่าน ( $\mu = 3.06$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน  
ตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย  
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จำแนกเป็นรายชื่อ

N = 147

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้ง	3.41	0.55	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมทุกครั้ง	3.41	0.57	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ	3.08	0.66	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.33	0.58	ปานกลาง
รวม	3.31	0.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้ง ( $\mu=3.41$ ) ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมทุกครั้ง ( $\mu=3.41$ ) ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\mu=3.33$ ) และท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ ( $\mu=3.08$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน  
 ตำบลองค์กรบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย  
 ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

N = 147

ด้านความรับผิดชอบ	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. งานในหน้าที่ท่านตรงกับความสามารถและความถนัด	3.42	0.57	ปานกลาง
2. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.48	0.54	ปานกลาง
3. ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสมอย่างเพียงพอ	3.57	0.57	มาก
4. การปฏิบัติงานของท่านผู้บังคับบัญชาสามารถตรวจสอบชิ้นงานได้ทุกครั้งที่	3.57	0.63	มาก
รวม	3.51	0.30	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์กรบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความรับผิดชอบโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสมอย่างเพียงพอ ( $\mu=3.57$ ) และการปฏิบัติงานของท่านผู้บังคับบัญชาสามารถตรวจสอบชิ้นงานได้ทุกครั้งที่ ( $\mu=3.57$ ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ( $\mu= 3.48$ ) และงานในหน้าที่ท่านตรงกับความสามารถและความถนัด ( $\mu= 3.42$ )



ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย  
ด้านลักษณะของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

N = 147

ด้านลักษณะของงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ได้อย่างสม่ำเสมอ	3.61	0.62	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพได้ อย่างเต็มที่	3.59	0.58	มาก
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.50	0.58	ปานกลาง
4. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบเขตงานที่ ชัดเจน	3.56	0.56	มาก
รวม	3.57	0.29	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความสำเร็จของ  
งาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก  
3 ชื่อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม  
สร้างสรรค์ได้อย่างสม่ำเสมอ ( $\mu = 3.61$ ) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพ  
ได้อย่างเต็มที่ ( $\mu = 3.59$ ) และ ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบเขตงานที่ชัดเจน  
( $\mu = 3.56$ ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ชื่อ คือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่  
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\mu = 3.50$ )

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย  
ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกเป็นรายข้อ

N = 147

ด้านนโยบายและการบริหาร	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความชัดเจน	3.57	0.61	มาก
2. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.34	0.62	ปานกลาง
3. มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	3.56	0.65	มาก
4. มีความชัดเจนของการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	3.63	0.67	มาก
รวม	3.53	0.32	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ มีความชัดเจนของการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ( $\mu = 3.63$ ) นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความชัดเจน ( $\mu = 3.57$ ) และ มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ( $\mu = 3.56$ ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ( $\mu = 3.34$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย  
ด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกเป็นรายชื่อ

N = 147

การปกครองบังคับบัญชา	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงงูใจ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	3.58	0.63	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีเทคนิควิธีการในการบริหารงาน	3.73	0.62	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.63	0.64	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน	3.39	0.52	ปานกลาง
รวม	3.62	0.30	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมมีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า แรงงูใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีเทคนิควิธีการในการบริหารงาน ( $\mu = 3.73$ ) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.63$ ) และ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ( $\mu = 3.58$ ) แรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.39$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลองค์กรบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย  
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจำแนกเป็นรายชื่อ

N = 147

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.45	0.50	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเจ้าหน้าที่	3.96	0.68	มาก
3. การทำงานในหน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม ทุกครั้ง	3.54	0.56	มาก
4. ท่านกับผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นตรงกันและมี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.52	0.59	มาก
รวม	3.69	0.32	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลองค์กรบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความสัมพันธ์  
ระหว่างบุคคล โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า แรงจูงใจอยู่ใน  
ระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์  
ที่ดีต่อเจ้าหน้าที่ ( $\mu=3.96$ ) การทำงานในหน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีมทุกครั้ง  
( $\mu=3.54$ ) และ ท่านกับผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นตรงกันและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน  
( $\mu=3.52$ ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ เพื่อนร่วมงานของท่านมี  
มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ( $\mu=3.45$ )

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย  
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

N = 147

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่สะอาดและจัดถูก สุขลักษณะ	3.62	0.67	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีห้องทำงานเพียงพอ	3.56	0.56	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน เหมาะสม	3.89	0.70	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.67	0.68	มาก
รวม	3.69	0.32	มาก

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านสภาพแวดล้อมใน  
การทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า  
แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานของท่านมีการ  
จัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วนเหมาะสม ( $\mu = 3.89$ ) หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และ  
เครื่องมือที่ใช้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ( $\mu = 3.67$ ) หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่สะอาด  
และจัดถูกสุขลักษณะ ( $\mu = 3.62$ ) และ หน่วยงานของท่านมีห้องทำงานเพียงพอ ( $\mu = 3.56$ )

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย  
ด้านอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลจำแนกเป็นรายชื่อ

N = 147

อัตราเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความ รับผิดชอบ	3.68	0.63	มาก
2. ในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆมีความรวดเร็ว	3.63	0.58	มาก
3. ในการเข้าร่วมประชุมสัมมนา มีค่าตอบแทนให้ทุกครั้ง เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง	3.65	0.64	มาก
4. มีเงินรางวัลในการปฏิบัติให้ทุกปี	3.80	0.76	มาก
รวม	3.69	0.30	มาก

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านสภาพแวดล้อมใน  
การทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า  
แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ มีเงินรางวัลในการ  
ปฏิบัติงานให้ทุกปี ( $\mu=3.80$ ) เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและ  
ความรับผิดชอบ ( $\mu=3.68$ ) ในการเข้าร่วมประชุมสัมมนา มีค่าตอบแทนให้ทุกครั้ง เช่น  
ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ( $\mu=3.65$ ) และในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆมีความรวดเร็ว  
( $\mu=3.63$ )

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล  
องค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ที่ปฏิบัติงานอยู่องค์การบริหาร  
ส่วนตำบล แยกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคายที่ปฏิบัติงานอยู่องค์การบริหารส่วนตำบล  
แยกต่างกัน โดยใช้สถิติ  $F$ - test (One-way-ANOVA)

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคายที่ปฏิบัติงานอยู่องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลแยกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.25	10	.04	2.67	.01*
ภายในกลุ่ม	1.29	136	.01		
รวม	1.54	146	.05		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ที่อยู่องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลแยกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แยกต่างกัน

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลสองตำบลของกิ่งการบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย  
ที่ปฏิบัติงานอยู่องค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	องค์การบริหารส่วนตำบล																		F	P					
	อบค.ประโด		อบค.กวนวัน		อบค.เมืองหมี่		อบค.หนองกอมเกาะ		อบค.หนองกอม		อบค.พระธาตุบังพวน		อบค.คำบกพวน		อบค.วังทอง		อบค.วัดธาตุหินโงม				อบค.เสีกาช		อบค.บ้านดง		
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ			μ	σ	μ	σ	
1. ความสำเร็จของงาน	3.45	.27	3.28	.34	3.44	.22	3.53	.31	3.47	.26	3.34	.26	3.41	.25	3.45	.27	3.57	.23	3.56	.32	3.42	.22	1.25	.27	
2. การยอมรับนับถือ	3.28	.38	3.53	.31	3.33	.25	3.47	.27	3.40	.35	3.19	.36	3.30	.37	3.52	.24	3.39	.21	3.60	.31	3.48	.40	2.04	.03*	
3. ความก้าวหน้าในด้านต่าง	3.15	.32	3.19	.42	3.30	.28	3.27	.28	3.35	.34	3.23	.27	3.21	.37	3.60	.32	3.30	.37	3.40	.17	3.33	.22	2.16	.02*	
หน้าที่	3.48	.30	3.31	.32	3.46	.18	3.56	.23	3.43	.31	3.53	.26	3.65	.27	3.45	.33	3.66	.30	3.52	.39	3.55	.32	1.22	.28	
4. ความรับผิดชอบ	3.48	.30	3.56	.51	3.30	.28	3.56	.27	3.62	.33	3.53	.23	3.46	.28	3.55	.33	3.70	.19	3.58	.33	3.64	.22	0.76	.67	
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.33	.39	3.28	.43	3.65	.25	3.44	.25	3.60	.27	3.44	.30	3.48	.23	3.65	.30	3.59	.36	3.46	.23	3.70	.33	2.49	.01*	
6. นโยบายและการบริหาร	3.70	.23	3.63	.13	3.56	.34	3.53	.24	3.60	.31	3.59	.32	3.56	.28	3.63	.33	3.50	.31	3.48	.17	3.64	.34	0.60	.81	
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.73	.32	3.63	.19	3.60	.23	3.49	.25	3.58	.27	3.79	.37	3.50	.38	3.68	.32	3.82	.26	3.44	.30	3.63	.22	2.00	.04*	
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.63	.36	3.31	.26	3.58	.27	3.70	.44	3.68	.33	3.82	.30	3.77	.17	3.73	.29	3.89	.21	3.58	.29	3.64	.29	2.49	.01*	
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.60	.32	3.88	.30	3.69	.37	3.56	.25	3.78	.24	3.63	.32	3.60	.29	3.69	.29	3.57	.30	3.78	.25	3.81	.27	1.65	.10	
10. เงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ																									
รวม	3.48	.13	3.46	.14	3.51	.08	3.51	.09	3.55	.10	3.51	.10	3.49	.09	3.60	.10	3.59	.07	3.54	.08	3.58	.09	2.67	.01*	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ที่ปฏิบัติงานอยู่องค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลประโคน องค์การบริหารส่วนตำบลกวนวัน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุบังพวน องค์การบริหารส่วนตำบลคำยบหวาน องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง องค์การบริหารส่วนตำบลวัดธาตุ องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม องค์การบริหารส่วนตำบลลีถาย และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเคื่อ พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ที่อยู่องค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ที่ปฏิบัติงานอยู่องค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ผู้วิจัยจึงนำมาทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) ตามขั้นตอนดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่องค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน

องค์การบริหารส่วนตำบล	องค์การบริหารส่วนตำบล										
	อบต.ปะโค (n = 10)	อบต.กวนวัน (n = 8)	อบต.เมืองหมี่ (n = 12)	อบต.หนอง กอมเกาะ (n = 16)	อบต.พระ ราชบุ่งพวน (n = 18)	อบต.ค่าย บกหวาน (n = 17)	อบต.สองห้อง (n = 12)	อบต.วัดธาตุ (n = 15)	อบต.หินโงม (n = 11)	อบต.เสีง (n = 12)	อบต.บ้าน เคือ (n = 16)
อบต.ปะโค	-	0.66	0.47	0.43	0.07	0.44	0.74	0.00*	0.01*	0.16	0.01*
อบต.กวนวัน	-	-	0.25	0.22	0.03*	0.22	0.44	0.00*	0.01*	0.07	0.00*
อบต.เมืองหมี่	-	-	-	0.99	0.26	0.10	0.68	0.03*	0.06	0.46	0.05*
อบต.หนองกอมเกาะ	-	-	-	-	0.23	0.99	0.64	0.02*	0.04*	0.44	0.04*
อบต.พระราชบุ่งพวน	-	-	-	-	-	0.21	0.11	0.20	0.32	0.75	0.33
อบต.ค่ายบกหวาน	-	-	-	-	-	-	0.65	0.02*	0.04*	0.43	0.03*
อบต.สองห้อง	-	-	-	-	-	-	-	0.01*	0.02*	0.25	0.02*
อบต.วัดธาตุ	-	-	-	-	-	-	-	-	0.87	0.14	0.76
อบต.หินโงม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.23	0.91
อบต.เสีง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.23
อบต.บ้านเคือ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ องค์การบริหารส่วนตำบลปะโคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดธาตุ แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเคื้อ องค์การบริหารส่วนตำบลกวนวันแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุบังพวน แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลวัดธาตุแตกต่างกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเคื้อ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลวัดธาตุ แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเคื้อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลวัดธาตุ แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม แตกต่างกับ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเคื้อ องค์การบริหารส่วนตำบลค่ายบกหวานแตกต่างกับ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดธาตุ แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม แตกต่างกับ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเคื้อ องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้องแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลวัดธาตุ แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม แตกต่างกับ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเคื้อ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ตารางที่ 19 จำนวนความถี่ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวนความถี่
1. ควรจัดสวัสดิการของพนักงานให้ดีกว่าเดิม	29
2. เพื่อนร่วมงานควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน	19
3. ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้ทีมงานเกิดความกระตือรือร้น	15
4. ควรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	14
5. ควรพิจารณาแบ่งงานให้เหมาะสมระหว่างคนกับงาน	13
6. ควรปรับปรุงการสั่งงานตามลำดับชั้นเพราะทำให้งานล่าช้า	10
7. การปฏิบัติตามนโยบายบางอย่างยังไม่เป็นรูปธรรม	8
8. ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานเหมือนครอบครัว	7
9. ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานอย่างชัดเจน	6
10. ควรเลือกบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงาน	5
11. ควรจัดกิจกรรม 5 ส. ของหน่วยงานเดือนละ 1 ครั้ง	2

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ควรจัดสวัสดิการของพนักงานให้ดีกว่าเดิม เพื่อนร่วมงานควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้ทีมงานเกิดความกระตือรือร้น ควรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ควรพิจารณาแบ่งงานให้เหมาะสมระหว่างคนกับงานควรปรับปรุงการสั่งงานตามลำดับชั้นเพราะทำให้งานล่าช้า การปฏิบัติตามนโยบายบางอย่างยังไม่เป็นรูปธรรม ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานเหมือนครอบครัว ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานอย่างชัดเจน ควรเลือกบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงานควรจัดกิจกรรม 5 ส. ของหน่วยงานเดือนละ 1 ครั้ง