

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณานัยสำคัญในการแจกแจงความแปรปรวนของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ (t – test)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
Sig	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย
 - 2.1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน
 - 2.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทของพนักงาน เงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
5. วิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประเภทของพนักงาน		
1.1 กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ	28	37.80
1.2 กลุ่มพนักงานจ้าง	46	62.20
รวม	74	100.00
2. เงินเดือน		
2.1 ไม่เกิน 10,000 บาท	38	51.40
2.2 10,001-15,000 บาท	27	36.40
2.3 เกิน 15,000 บาท	9	12.20
รวม	74	100.00
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
3.1 ไม่เกิน 5 ปี	16	21.60
3.2 6-10 ปี	44	59.50
3.3 เกิน 10 ปีขึ้นไป	14	18.90
รวม	74	100.00

จากตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 62.20 เงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.40 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.50

2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย

2.1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล เวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

(N=74)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.98	0.63	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.59	0.58	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.56	0.72	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.55	0.67	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.64	0.66	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.65	0.61	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.85	0.84	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.71	0.61	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.07	0.85	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	4.05	0.81	มาก
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.64	0.85	มาก
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.54	0.94	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.57	0.99	มาก
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.62	0.60	มาก
รวม	3.64	0.44	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก
อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน
พบว่า อยู่ในระดับมาก 13 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.85$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน
ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 2.98$)

2.2 วิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล
เวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความสำเร็จในการทำงาน

(N=74)

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	2.81	0.85	ปานกลาง
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบ ความสำเร็จ	2.93	0.76	ปานกลาง
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานได้	3.10	0.76	ปานกลาง
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ	3.09	0.84	ปานกลาง
รวม	2.98	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก
อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X}=2.98$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก
ไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X}=3.10$)
รองลงมา คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.09$) ท่านมี
ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=2.93$) และงานที่ท่านปฏิบัติประสบ
ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X}=2.81$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านการยอมรับนับถือ

(N=74)

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และ ความสามารถของท่าน	3.54	0.81	มาก
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน	3.55	0.89	มาก
3. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.62	0.65	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน ของท่าน	3.67	0.81	มาก
รวม	3.59	0.58	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก
อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$)
เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมา คือ
ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
($\bar{X} = 3.62$) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
($\bar{X} = 3.55$) และผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน
($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

(N=74)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.74	0.86	มาก
2. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม	3.58	0.81	มาก
3. ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.41	1.02	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.50	0.91	มาก
รวม	3.56	0.72	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมา คือ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.58$) ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.50$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ดังนี้ ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.41$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลเวียงจุก อำเภอมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความรับผิดชอบ

(N=74)

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	3.70	0.77	มาก
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.58	0.95	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.51	0.92	มาก
4. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา	3.43	1.02	ปานกลาง
รวม	3.55	0.67	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงจุก
อำเภอมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อ
จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้
ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมา คือ ปริมาณงานที่
ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.58$) ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ
ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.51$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานที่
ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.43$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(N=74)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.59	0.85	มาก
2. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบงานที่ ชัดเจน	3.58	0.92	มาก
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของท่าน	3.81	0.78	มาก
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่	3.58	0.90	มาก
รวม	3.64	0.66	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.59$) ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.58$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

(N=74)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน	3.54	0.89	มาก
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.64	0.89	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.60	0.88	มาก
4. มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	3.81	0.94	มาก
รวม	3.65	0.61	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา คือ นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.64$) ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.60$) และ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านการปกครองบังคับบัญชา

(N=74)

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้ คำแนะนำเกี่ยวกับงานท่านที่ปฏิบัติ	3.83	0.93	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหาร เป็นอย่างดี	3.87	0.96	มาก
3. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่าง สะดวก	3.87	1.05	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการ ปฏิบัติงาน	3.81	0.96	มาก
รวม	3.85	0.84	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก
อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$)
เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย ดังนี้
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี และท่านมีโอกาสที่จะ
พบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา คือ
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานท่านที่ปฏิบัติ
($\bar{X} = 3.83$) และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.81$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

(N=74)

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงาน เป็นไปด้วยดี	3.70	0.96	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.83	0.90	มาก
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.64	0.98	มาก
4. ผู้บังคับบัญชารวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น	3.66	0.81	มาก
รวม	3.71	0.61	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X}=3.83$) รองลงมา คือ สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X}=3.70$) ผู้บังคับบัญชารวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X}=3.66$) และในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.64$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(N=74)

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.63	1.01	มาก
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.29	0.87	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	4.18	0.96	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	4.16	0.96	มาก
รวม	4.07	0.85	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.29$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ($\bar{X}=4.18$) หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.16$) และหน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.63$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านเงินเดือนและ
ผลประโยชน์เกื้อกูล

(N=74)

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความ รับผิดชอบ	4.16	0.79	มาก
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.02	0.90	มาก
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.02	1.01	มาก
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว	4.01	0.91	มาก
รวม	4.05	0.81	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก
อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.58$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไป
หาน้อย ดังนี้ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.16$)
รองลงมา คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และค่าตอบแทนการ
ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย
เท่ากันคือ ($\bar{X} = 4.02$) และการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว
($\bar{X} = 4.01$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้าน โอกาสที่จะได้รับ
ความก้าวหน้าในอนาคต

(N=74)

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. การมีโอกาสนในการขยายงานขององค์การ	3.95	0.94	มาก
2. การมีโอกาสนในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์การ	3.33	0.98	มาก
3. การมีโอกาสนในการขยายเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	3.63	1.00	มาก
รวม	3.64	0.85	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก
อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีโอกาสนในการขยายงานขององค์การ ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ
การมีโอกาสนในการขยายเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.63$) และการมีโอกาสนในการขยายตำแหน่ง
ที่สูงขึ้นขององค์การ ($\bar{X} = 3.33$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านสถานะของอาชีพ

(N=74)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	3.55	1.11	มาก
2. ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี	3.54	1.02	มาก
3. ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่	3.55	0.99	มาก
รวม	3.54	0.94	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.55$) และได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน อย่างดี ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงจุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

(N=74)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล			
2. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.62	1.21	มาก
	3.50	1.06	มาก
3. ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน	3.59	0.96	มาก
รวม	3.57	0.99	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงจุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ($\bar{X}=3.62$) รองลงมา คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.59$) และผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.50$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความมั่นคงในงาน

(N=74)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย	3.81	0.94	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3.33	0.94	มาก
3. การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่	3.72	0.96	มาก
รวม	3.62	0.60	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ ในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา คือ การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.72$) และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน ($\bar{X} = 3.33$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทของพนักงาน เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทของพนักงาน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทของพนักงาน

(N=74)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประเภทของพนักงาน					
	ข้าราชการและลูกจ้างประจำ		ระดับแรงจูงใจ	พนักงานจ้าง		ระดับแรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.12	0.82	มาก	2.90	0.47	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.59	0.52	มาก	3.59	0.62	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.54	0.58	มาก	3.57	0.80	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.53	0.69	มาก	3.57	0.66	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.65	0.61	มาก	3.63	0.69	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.60	0.49	มาก	3.67	0.67	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.68	0.86	มาก	3.95	0.83	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.67	0.54	มาก	3.73	0.66	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.93	0.87	มาก	4.15	0.84	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว	4.04	0.78	มาก	4.06	0.83	มาก
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.66	0.78	มาก	3.63	0.90	มาก
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.60	1.05	มาก	3.51	0.88	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.52	1.05	มาก	3.60	0.96	มาก
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.73	0.59	มาก	3.45	0.60	ปานกลาง
รวม	3.61	0.48	มาก	3.66	0.42	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทของพนักงาน ข้าราชการและลูกจ้างประจำมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.93$) และด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.73$)

พนักงานจ้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 12 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.95$) และมีแรงจูงใจอยู่ใน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ดังนี้ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.45$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 2.90$)



ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล
เวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทของพนักงาน

(N=74)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประเภทของพนักงาน				t	sig
	ข้าราชการและ ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.12	0.82	2.90	0.47	5.796	.019*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.59	0.52	3.59	0.62	.483	.489
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.54	0.58	3.57	0.80	.213	.646
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.53	0.69	3.57	0.66	.020	.889
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.65	0.61	3.63	0.69	.165	.685
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานของ องค์กร	3.60	0.49	3.67	0.83	1.833	.180
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.68	0.86	3.95	0.66	.002	.964
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.67	0.54	3.73	0.84	.729	.396
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.93	0.87	4.15	0.83	.113	.737
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ เกี่ยวข้อง	4.04	0.78	4.06	0.90	.099	.754
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.66	0.78	3.63	0.88	.436	.511
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.60	1.05	3.51	0.96	1.451	.232
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.52	1.05	3.60	0.60	1.066	.305
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.73	0.59	3.45		.081	.777
รวม	3.61	0.48	3.66	0.42	.305	.582

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก
อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทของพนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน
13 ด้าน และแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

3.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก
อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเงินเดือน

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเงินเดือน (N=74)

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	เงินเดือน											
	ไม่เกิน 10,000 บาท		ระดับแรงงูใจ		10,001-15,000 บาท		ระดับแรงงูใจ		เกิน 15,000 บาท		ระดับแรงงูใจ	
	\bar{X}	S.D.	ปานกลาง	มาก	\bar{X}	S.D.	ปานกลาง	มาก	\bar{X}	S.D.	ปานกลาง	มาก
1. ด้านความล้าเรื้อรในการทำงาน	2.91	0.41	ปานกลาง	มาก	3.04	0.79	ปานกลาง	มาก	3.11	0.88	ปานกลาง	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.63	0.63	มาก	มาก	3.54	0.59	มาก	มาก	3.58	0.25	มาก	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.68	0.73	มาก	มาก	3.34	0.75	ปานกลาง	ปานกลาง	3.69	0.48	มาก	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.57	0.66	มาก	มาก	3.50	0.67	ปานกลาง	ปานกลาง	3.63	0.73	มาก	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.65	0.69	มาก	มาก	3.54	0.62	มาก	มาก	3.86	0.67	มาก	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.70	0.65	มาก	มาก	3.58	0.56	มาก	มาก	3.63	0.60	มาก	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.82	0.84	มาก	มาก	3.89	0.94	มาก	มาก	3.83	0.59	มาก	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.69	0.68	มาก	มาก	3.71	0.56	มาก	มาก	3.77	0.47	มาก	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.04	0.88	มาก	มาก	4.14	.92	มาก	มาก	3.94	0.51	มาก	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เงินเดือน										
	ไม่เกิน 10,000 บาท		ระดับแรงจูงใจ		10,001-15,000 บาท		ระดับแรงจูงใจ		เกิน 15,000 บาท		ระดับแรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.	มาก	ปานกลาง	\bar{X}	S.D.	มาก	ปานกลาง	\bar{X}	S.D.	
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกิดอุตสาหกรรม	4.01	0.86	มาก	มาก	4.12	0.85	มาก	มาก	4.02	0.38	มาก
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.48	0.92	ปานกลาง	ปานกลาง	3.91	0.74	ปานกลาง	มาก	3.51	0.74	มาก
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.34	0.85	ปานกลาง	ปานกลาง	3.82	0.98	ปานกลาง	มาก	3.59	1.11	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.44	0.95	ปานกลาง	ปานกลาง	3.72	1.05	ปานกลาง	มาก	3.62	0.97	มาก
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.76	0.58	มาก	มาก	3.46	0.57	มาก	ปานกลาง	3.51	0.68	มาก
รวม	3.62	0.44	มาก	มาก	3.67	0.44	มาก	มาก	3.66	0.51	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล
เวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเงินเดือน

ไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$)
เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3
อันดับแรก ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและ
ผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.82$) และอยู่ในระดับปาน
กลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านโอกาสที่จะได้รับ
ความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมา คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.44$) และ
ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 3.34$)

10,001-15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)
เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและ
ผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.12$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.91$) และ
อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านความ
รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.46$) ด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.34$)

เกิน 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$)
เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 13 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ ด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.94$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.86$) และอยู่ใน
ระดับปานกลาง 1 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.11$)

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	.033	2	.017	.082	.921
ภายในกลุ่ม	14.429	71	.203		
รวม	14.462	73			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตาม
เงินเดือน พบว่า โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก
อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเงินเดือน

(N=74)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เงินเดือน						F	sig
	ไม่เกิน 10,000 บาท		10,001- 15,000 บาท		เกิน 15,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.91	0.41	3.04	0.79	3.11	0.88	.53	.59
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.63	0.63	3.54	0.59	3.58	0.25	.19	.82
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.68	0.73	3.34	0.75	3.69	0.48	1.97	.14
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.57	0.66	3.50	0.67	3.63	0.73	.18	.83
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.65	0.69	3.54	0.62	3.86	0.67	.78	.46
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.70	0.65	3.58	0.56	3.63	0.60	.30	.73
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.82	0.84	3.89	0.94	3.83	0.59	.06	.93
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.69	0.68	3.71	0.56	3.77	0.47	.06	.94
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.04	0.88	4.14	0.92	3.94	0.51	.22	.80
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง	4.01	0.86	4.12	0.85	4.02	0.38	.16	.84
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.48	0.92	3.91	0.74	3.51	0.74	2.17	.12
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.34	0.85	3.82	0.98	3.59	1.11	2.14	.12
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.44	0.95	3.72	1.05	3.62	0.97	.64	.52
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.76	0.58	3.46	0.57	3.51	0.68	2.07	.13
รวม	3.62	0.44	3.67	0.44	3.66	0.51	.08	.92

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงจุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (N=74)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน										
	ไม่เกิน 5 ปี		ระดับแรงจูงใจ		6-10 ปี		ระดับแรงจูงใจ		เกิน 10 ปี		ระดับแรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.	ปานกลาง	มาก	\bar{X}	S.D.	ปานกลาง	มาก	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความถี่เร็วในการทำงาน	2.85	0.83	ปานกลาง	มาก	3.03	0.61	ปานกลาง	มาก	2.96	0.41	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.75	0.40	มาก	มาก	3.53	0.61	มาก	มาก	3.60	0.65	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.70	0.54	มาก	มาก	3.46	0.82	มาก	ปานกลาง	3.71	0.52	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.70	0.70	มาก	มาก	3.52	0.64	มาก	มาก	3.48	0.73	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.81	0.61	มาก	มาก	3.65	0.65	มาก	มาก	3.41	0.71	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.57	0.52	มาก	มาก	3.69	0.68	มาก	มาก	3.60	0.47	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.73	0.77	มาก	มาก	3.91	0.94	มาก	มาก	3.78	0.57	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.68	0.59	มาก	มาก	3.69	0.67	มาก	มาก	3.78	0.45	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.01	0.64	มาก	มาก	4.11	0.99	มาก	มาก	3.98	0.55	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน										
	ไม่เกิน 5 ปี		ระดับแรงจูงใจ		6-10 ปี		ระดับแรงจูงใจ		เกิน 10 ปี		ระดับแรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้อง	4.15	0.60	มาก	มาก	4.05	0.95	มาก	มาก	3.96	0.50	มาก
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.72	0.68	มาก	มาก	3.80	0.91	มาก	มาก	3.04	0.58	ปานกลาง
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.81	0.94	มาก	มาก	3.54	1.01	มาก	มาก	3.26	0.64	ปานกลาง
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.79	0.85	มาก	มาก	3.53	1.14	มาก	มาก	3.42	0.49	ปานกลาง
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.56	0.54	มาก	มาก	3.63	0.66	มาก	มาก	3.66	0.50	มาก
รวม	3.70	0.39	มาก	มาก	3.65	0.49	มาก	มาก	3.55	0.32	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล เวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ไม่เกิน 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 14 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา คือ ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.01$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านสถานะของ อาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.81$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ($\bar{X} = 2.85$)

6-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อจำแนก เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 12 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.91$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.46$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.03$)

เกิน 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.78$) และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมา คือ ด้านความ เป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.42$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.41$)

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน

(N=74)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	.193	2	.097	.481	.620
ภายในกลุ่ม	14.269	71	.201		
รวม	14.462	73			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก
อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(N=74)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน						F	Sig.
	ไม่เกิน 5 ปี		6-10 ปี		เกิน 10 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.85	0.83	3.03	0.61	2.96	0.41	.47	.62
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.75	0.40	3.53	0.61	3.60	0.65	.75	.47
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.70	0.54	3.46	0.82	3.71	0.52	1.04	.35
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.70	0.70	3.52	0.64	3.48	0.73	.49	.61
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.81	0.61	3.65	0.65	3.41	0.71	1.40	.25
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.57	0.52	3.69	0.68	3.60	0.47	.25	.78
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.73	0.77	3.91	0.94	3.78	0.57	.31	.73
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.68	0.59	3.69	0.67	3.78	0.45	.12	.88
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.01	0.64	4.11	0.99	3.98	0.55	.17	.83
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	4.15	0.60	4.05	0.95	3.96	0.50	.20	.81
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.72	0.68	3.80	0.91	3.04	0.58	4.64	.01*
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.81	0.94	3.54	1.01	3.26	0.64	1.26	.28
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.79	0.85	3.53	1.14	3.42	0.49	.55	.57
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.56	0.54	3.63	0.66	3.66	0.50	.12	.88
รวม	3.70	0.39	3.65	0.49	3.55	0.32	.48	.62

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก
อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่าง
กัน 1 ด้าน คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล
เวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ตารางที่ 30 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	
1.1 งานที่ปฏิบัติยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร	46
2. ด้านการยอมรับนับถือ	
2.1 ควรยอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	52
2.2 ควรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	37
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
3.1 ควรส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์	63
3.2 ควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	57
4. ด้านความรับผิดชอบ	
4.1 ควรให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	41
4.2 ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนด	29
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	
5.1 ควรมีการรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ	38
5.2 ควรเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	25
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	
6.1 ควรกำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน	32
6.2 ควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	24
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
7.1 ควรให้อิสระในการปฏิบัติงาน	58
7.2 ควรมีกริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	45
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
8.1 ควรมีการทำงานเป็นทีม	56
8.2 ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้นำเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองเข้าใจผู้อื่น	44

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
9.1 หน่วยงานควรมีอาคารสถานที่ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	27
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก่อกูล	
10.1 เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	60
10.2 ควรพิจารณาค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับให้มีความเหมาะสม	54
10.3 ควรมีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้มีความสะดวกรวดเร็ว	42
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	
11.1 ควรควรมีการพิจารณาตำแหน่งอย่างยุติธรรม	53
12. ด้านสถานะของอาชีพ	
12.1 ควรได้รับความไว้วางใจในจากเพื่อนร่วมงาน	47
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	
13.1 ควรเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	48
14. ด้านความมั่นคงในงาน	
14.1 ควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	51

จากตารางที่ 30 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ในแต่ละด้านปรากฏดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน เรียงลำดับจากจำนวนมากไปน้อย งานที่ปฏิบัติยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร
2. ด้านการยอมรับนับถือ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปน้อย ควรยอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ควรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปน้อย ควรส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
4. ด้านความรับผิดชอบ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปน้อย ควรให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนด

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปน้อย ควรมีการรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ ควรเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร เรียงลำดับจากจำนวนมากไปน้อย ควรกำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน ควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา เรียงลำดับจากจำนวนมากไปน้อย ควรให้อิสรระในการปฏิบัติงาน ควรมีกริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เรียงลำดับจากจำนวนมากไปน้อย ควรมีการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้นำเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองเข้าใจผู้อื่น
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรียงลำดับจากจำนวนมากไปน้อย หน่วยงานควรมีอาคารสถานที่ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เรียงลำดับจากจำนวนมากไปน้อย เงินเดือนที่ได้รับ ไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรพิจารณาค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับให้มีความเหมาะสม ควรมีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ให้มีความสะดวกรวดเร็ว
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เรียงลำดับจากจำนวนมากไปน้อย ควรควรมีการพิจารณาดำเนินอย่างยุติธรรม
12. ด้านสถานะของอาชีพ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปน้อย ควรได้รับความไว้วางใจในจากเพื่อนร่วมงาน
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เรียงลำดับจากจำนวนมากไปน้อย ควรเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ
14. ด้านความมั่นคงในงาน เรียงลำดับจากจำนวนมากไปน้อย ควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน

5. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียง
 อุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)
 จำนวน 7 คน มีประเด็นข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้จะต้องเป็นคนที่มีการสำรวจ
 และประเมินความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา ความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ถ้ามีความ
 กระตือรือร้น ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ความสำเร็จอยู่ที่ความพยายามหาวิธีการ เพื่อเพิ่มมูลค่า
 ของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา

5.2 ด้านการยอมรับนับถือ

การที่จะทำดีและเป็นที่ยอมรับ ของคนทั่วไปไม่ใช่เรื่องง่าย ต้องเริ่มจากเปิด
 ใจรับฟังอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นคนที่รักษาคำพูด ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่องานที่
 ทำให้เกียรติผู้ที่ทำความดี โดยไม่มีชั้นวรรณะ

5.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของ
 พนักงาน โดยเท่าเทียมกัน ด้วยความยุติธรรม

5.4 ด้านความรับผิดชอบ

เป็นงานที่กำหนดรายละเอียดไว้อย่างชัดเจนความรับผิดชอบที่ตรงกับความ
 สนใจและความถนัด ผู้บริหารมอบหมายงานพร้อมอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

5.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ความชัดเจนของงาน ควรแบ่งสรรและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ทำทาย
 ความสามารถ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่าง หากบุคคลได้
 ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเอง ก็จะเกิดความพอใจ

5.6 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

แสดงจุดร่วม ตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน กำหนดนโยบาย
 วางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ปัญหา เป้าหมายและการดำเนินการขององค์กร ให้เป็นที่
 เข้าใจอย่างชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์

5.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม ให้คำชมเชยในโอกาสที่เหมาะสม
 เป็นตัวอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

5.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การจะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นให้ได้สิ่งสำคัญคือใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น และเข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้รับความสนับสนุนร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความรู้สึที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

5.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการทำงาน ทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน

5.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

เงินเดือน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของพนักงาน ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับประกอบด้วย การให้บริการต่าง ๆ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย

5.11 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

โอกาสที่จะมีความก้าวหน้า ในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับทุกคนมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสนในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กรการพนักงานมีโอกาสในการเพิ่มขึ้นยศสูงขึ้น พัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

5.12 ด้านสถานะของอาชีพ

เป็นงานที่มีเกียรติยอมรับนับถือของสังคม และศักดิ์ศรี ความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

5.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

สภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ เจ้าหน้าที่ได้รับเงินเดือนตอบแทนในระดับเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวันของครอบครัวเท่านั้น ไม่สามารถเหลือเก็บเป็นเงินออมได้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

5.14 ด้านความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันว่าการทำงานจะได้รับความคุ้มครองป้องกันมิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกออกโดยปราศจากความผิด และป้องกันมิให้ถูกทำร้ายจากการปฏิบัติหน้าที่

สรุปว่าความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ถ้ามีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ต้องเริ่มจากการเปิดใจรับฟังอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน ให้ความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบ ผู้บริหารมอบหมายงานพร้อมอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเอง มีตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม เป็นตัวอย่างที่ดีใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น จัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY