

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวน 53 คน จากนั้นผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$N$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\mu$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
$\sigma$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$t$	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t – test)
$F$	แทน	ค่าสถิติทดสอบ $F$ (F – test)
SS	แทน	ผลรวมของค่าส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่

2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

2.1.3 ลักษณะของงานที่ทำ

2.1.4 ความรับผิดชอบ

2.1.5 การพัฒนาและความก้าวหน้า

2.2 ปัจจัยก้ำจุน ได้แก่

2.2.1 นโยบายและการบริหารงาน

2.2.2 เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ

2.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อน

ร่วมงาน

2.2.5 ความมั่นคงของงาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ อายุและตำแหน่ง แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	34	64.15
1.2 หญิง	19	35.85
รวม	53	100
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	6	11.32
2.2 30 – 40 ปี	26	49.06
2.3 41 – 50 ปี	13	24.53
2.4 มากกว่า 50 ปี	8	15.09
รวม	53	100
3. ตำแหน่ง		
3.1 พนักงานเทศบาล	18	33.96
3.2 ลูกจ้างประจำ	6	11.32
3.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ	15	28.30
3.4 พนักงานจ้างทั่วไป	14	26.42
รวม	53	100

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 53 คน จำแนกตาม เพศ อายุและตำแหน่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 64.15 และเพศหญิง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 35.85 ส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 49.06 รองลงมาคือ มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 24.53 และส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 33.96 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล  
ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

1. วิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล  
ศรีสงคราม อำเภอ ศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยรวมและ  
จำแนกเป็นรายด้าน

(N = 53)

ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลศรีสงคราม	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงงูใจ
<b>ปัจจัยงูใจ</b>			
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.94	0.35	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.72	0.51	มาก
3. ลักษณะของงานที่ทำ	3.84	0.62	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.78	0.58	มาก
5. การพัฒนาและความก้าวหน้า	4.00	0.56	มาก
รวม	3.86	0.52	มาก
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>			
1. นโยบายและการบริหารงาน	3.96	0.26	มาก
2. เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ	3.86	0.40	มาก
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.54	0.50	มาก
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.82	0.38	มาก
5. ความมั่นคงของงาน	3.71	0.45	มาก
รวม	3.78	0.40	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านปัจจัยจูงใจ ระดับแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.86$ ) เมื่อจำแนกเป็น รายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งหมดเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า ( $\mu = 4.00$ ) ความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 3.94$ ) ลักษณะของงาน ที่ทำ ( $\mu = 3.84$ ) ความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.78$ ) และการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 3.72$ ) ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน ระดับแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.78$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งหมดเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ นโยบายและการบริหารงาน ( $\mu = 3.96$ ) เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ( $\mu = 3.86$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 3.82$ ) ความมั่นคงของงาน ( $\mu = 3.71$ ) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 3.54$ )

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกรายด้านและรายชื่อ ได้แก่

### 2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

#### 2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 53)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านพึงพอใจต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ	4.02	0.24	มาก
2. การยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในผลงานที่ปฏิบัติ	3.81	0.52	มาก
3. ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านรู้สึกพอใจหรือภูมิใจ	4.00	0.28	มาก
รวม	3.94	0.35	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.94$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ท่านพึงพอใจต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ ( $\mu = 4.02$ ) ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านรู้สึกพอใจหรือภูมิใจ ( $\mu = 4.00$ ) และการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในผลงานที่ปฏิบัติ ( $\mu = 3.81$ )

### 2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็น รายข้อ

(N = 53)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
4. ได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชา	3.87	0.48	มาก
5. ได้รับการยอมรับในด้านความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.50	มาก
6. ได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานเสร็จ	3.45	0.54	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.72</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.72$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชา ( $\mu = 3.87$ ) รองลงมาคือ ได้รับการยอมรับในด้านความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 3.85$ ) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานเสร็จ ( $\mu = 3.45$ )

## 2.1.3 ลักษณะของงานที่ทำ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 53)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
7. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทลายความรู้ ความสามารถ	3.81	0.65	มาก
8. งานที่ทำเปิด โอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.81	0.62	มาก
9. งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.91	0.60	มาก
รวม	3.84	0.62	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.84$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดหมดเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\mu = 3.91$ ) งานที่ทำเปิด โอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ( $\mu = 3.81$ ) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทลายความรู้ ความสามารถ ( $\mu = 3.81$ )



## 2.1.4 ความรับผิดชอบ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 53)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงงใจ
10. ได้รับมอบหมายงานให้เป็นผู้รับผิดชอบทำงานที่สำคัญ	3.58	0.63	มาก
11. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งงาน	3.98	0.66	มาก
12. สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	3.79	0.45	มาก
รวม	3.78	0.58	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.78$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งานที่รับผิดชอบเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งงาน ( $\mu = 3.98$ ) สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\mu = 3.79$ ) และได้รับมอบหมายงานให้เป็นผู้รับผิดชอบทำงานที่สำคัญ ( $\mu = 3.58$ )



## 2.1.5 การพัฒนาและความก้าวหน้า

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 53)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
13. ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม	3.81	0.44	มาก
14. หน่วยงานส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้เพิ่มเติม	4.38	0.49	มาก
15. งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.81	0.76	มาก
รวม	4.00	0.56	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.00$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้เพิ่มเติม ( $\mu = 4.38$ ) ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม ( $\mu = 3.81$ ) และงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\mu = 3.81$ )

## 2.2 ปัจจัยคำนวณ ได้แก่

### 2.2.1 นโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 53)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
16. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน	4.02	0.14	มาก
17. หน่วยงานมีการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานครบทุกงาน	3.94	0.30	มาก
18. และเหมาะสมมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	3.91	0.35	มาก
รวม	3.96	0.26	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.96$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน ( $\mu = 4.02$ ) หน่วยงานมีการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานครบทุกงานและเหมาะสม ( $\mu = 3.94$ ) และมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ( $\mu = 3.91$ )

## 2.2.2 เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ จำแนกเป็นรายข้อ

(N = 53)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงงูใจ
19. เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ	3.85	0.41	มาก
20. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม	3.83	0.43	มาก
21. เงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว	3.91	0.35	มาก
รวม	3.86	0.40	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ โดยรวมมีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.86$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ เงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ( $\mu = 3.91$ ) เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ( $\mu = 3.85$ ) และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม ( $\mu = 3.83$ )

## 2.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 53)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
22. สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	3.55	0.50	มาก
23. การจัดสภาพแวดล้อมโดยรอบสถานที่ทำงาน เช่น ที่จอดรถ สถานที่พักผ่อนระหว่างการทำงาน	3.53	0.50	มาก
24. ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ อย่างครบถ้วน	3.53	0.50	มาก
รวม	3.54	0.50	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.54$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ( $\mu = 3.55$ ) การจัดสภาพแวดล้อมโดยรอบสถานที่ทำงาน เช่น ที่จอดรถ สถานที่พักผ่อนระหว่างการทำงาน ( $\mu = 3.53$ ) และในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ อย่างครบถ้วน ( $\mu = 3.53$ )

## 2.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อน

ร่วมงาน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 53)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
25. หน่วยงานมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	3.77	0.42	มาก
26. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับงานอย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.41	มาก
27. ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่างๆ	3.89	0.32	มาก
รวม	3.82	0.38	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.82$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่างๆ ( $\mu = 3.89$ ) ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\mu = 3.79$ ) และ หน่วยงานมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.77$ )

## 2.2.5 ความมั่นคงของงาน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงของงาน จำแนกเป็นรายข้อ

(N = 53)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
28. ความรู้สึกมั่นคงกับตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.72	0.45	มาก
29. อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มั่นคง	3.66	0.48	มาก
30. หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.75	0.43	มาก
รวม	3.71	0.45	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงของงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.71$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.75$ ) ความรู้สึกมั่นคงกับตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ( $\mu = 3.72$ ) และอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มั่นคง ( $\mu = 3.66$ )

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ อายุและตำแหน่ง แตกต่างกัน

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม เพศชายและเพศหญิง โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(N = 53)

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลศรี สงคราม	เพศ					ระดับ แรงจูงใจ	t	Sig.
	เพศชาย (N=34)		ระดับ แรงจูงใจ	เพศหญิง (N=19)				
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$			
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>								
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.89	0.34	มาก	4.04	0.25	มาก	-1.76	.079
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.61	0.44	มาก	3.83	0.36	มาก	-1.85	.065
3. ลักษณะของงานที่ทำ	3.88	0.50	มาก	4.02	0.48	มาก	-.86	.387
4. ความรับผิดชอบ	3.63	0.54	มาก	3.77	0.26	มาก	-.48	.626
5. การพัฒนาและความก้าวหน้า	3.82	0.48	มาก	4.02	0.26	มาก	-.63	.526
<b>รวม</b>	<b>3.77</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>	<b>3.94</b>	<b>0.32</b>	<b>มาก</b>	<b>-0.86</b>	<b>.378</b>
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>								
1. นโยบายและการบริหารงาน	3.96	0.11	มาก	3.95	0.34	มาก	-.86	.391
2. เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ	3.80	0.21	มาก	3.79	0.54	มาก	-.39	.695
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.41	0.42	มาก	3.65	0.34	มาก	-.07	.940
4. ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับ บัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.72	0.37	มาก	3.91	0.15	มาก	-1.62	.106
5. ความมั่นคงของงาน	3.75	0.31	มาก	3.65	0.48	มาก	-.44	.659
<b>รวม</b>	<b>3.73</b>	<b>0.28</b>	<b>มาก</b>	<b>3.79</b>	<b>0.37</b>	<b>มาก</b>	<b>.20</b>	<b>.834</b>



จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบล ศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีอายุแตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (N=53)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม	อายุ												ระดับ แรงงูใจ		
	น้อยกว่า 30 ปี (N=6)		ระดับ แรงงูใจ		30 - 40 ปี (N=26)		ระดับ แรงงูใจ		41 - 50 ปี (N=13)		ระดับ แรงงูใจ			51 ปีขึ้นไป (N=8)	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$
ปัจจัยงูใจ															
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.94	0.14	มาก	4.00	0.23	มาก	4.00	0.36	มาก	3.75	0.44	มาก	3.48	0.36	ปานกลาง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.51	0.33	มาก	3.61	0.34	มาก	3.67	0.44	มาก	3.44	0.55	ปานกลาง	3.40	0.30	ปานกลาง
3. ลักษณะของงานที่ทำ	3.71	0.00	มาก	3.71	0.61	มาก	3.62	0.60	มาก	3.41	0.40	ปานกลาง	3.48	0.36	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	3.70	0.21	มาก	3.72	0.42	มาก	3.70	0.51	มาก	3.42	0.44	ปานกลาง	3.48	0.36	ปานกลาง
5. การพัฒนาและควมก้าวหน้า	3.59	0.14	มาก	3.59	0.40	มาก	3.55	0.57	มาก	3.40	0.30	ปานกลาง	3.48	0.36	ปานกลาง
<b>รวม</b>															

อายุ

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม	น้อยกว่า 30 ปี (N=6)		30 - 40 ปี (N=26)		41 - 50 ปี (N=13)		51 ปีขึ้นไป (N=8)		ระดับ แรงงูใจ
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	
ปัจจัยค่าจูน									
1. นโยบายและการบริหารงาน	4.00	0.00	3.91	0.18	4.00	0.36	4.00	0.00	มาก
2. เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ	4.00	0.00	3.86	0.40	4.05	0.30	3.89	0.35	มาก
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.62	0.39	3.46	0.38	3.67	0.37	3.45	0.30	ปานกลาง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.40	3.78	0.33	3.87	0.32	3.88	0.25	มาก
5. ความมั่นคงของงาน	3.72	0.44	3.71	0.43	3.72	0.26	3.54	0.31	มาก
รวม	3.84	0.18	3.72	0.19	3.90	0.21	3.69	0.13	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ ดังนี้

น้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.69$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในในระดับมากที่สุดทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 3.94$ ) ลักษณะของงานที่ทำ ( $\mu = 3.71$ ) ความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.70$ ) การพัฒนาและความก้าวหน้า ( $\mu = 3.59$ ) และการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 3.51$ ) ด้านปัจจัยก้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.84$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในในระดับมากที่สุดทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ นโยบายและการบริหารงาน ( $\mu = 4.00$ ) เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ( $\mu = 4.00$ ) ความมั่นคงของงาน ( $\mu = 3.72$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 3.69$ ) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 3.62$ )

30 - 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.73$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในในระดับมากที่สุดทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 4.00$ ) ความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.72$ ) ลักษณะของงานที่ทำ ( $\mu = 3.71$ ) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 3.61$ ) และการพัฒนาและความก้าวหน้า ( $\mu = 3.59$ ) ด้านปัจจัยก้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.72$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ นโยบายและการบริหารงาน ( $\mu = 3.91$ ) เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ( $\mu = 3.86$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 3.78$ ) ความมั่นคงของงาน ( $\mu = 3.71$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 3.46$ )

41 - 50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.71$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในในระดับมากที่สุดทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 4.00$ ) ความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.70$ ) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 3.67$ ) ลักษณะของงานที่ทำ ( $\mu = 3.62$ ) และการพัฒนาและความก้าวหน้า ( $\mu = 3.55$ ) ด้านปัจจัยก้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.69$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เงินเดือน ค่าตอบแทน

สวัสดิการ ( $\mu = 4.05$ ) นโยบายและการบริหารงาน ( $\mu = 4.00$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 3.87$ ) ความมั่นคงของงาน ( $\mu = 3.72$ ) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 3.67$ )

51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.48$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก คือ ความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 3.75$ ) และมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 3.44$ ) ความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.42$ ) ลักษณะของงานที่ทำ ( $\mu = 3.41$ ) และการพัฒนาและความก้าวหน้า ( $\mu = 3.40$ ) ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.69$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ นโยบายและการบริหารงาน ( $\mu = 4.00$ ) เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ( $\mu = 3.89$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 3.88$ ) ความมั่นคงของงาน ( $\mu = 3.54$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 3.45$ )

ตารางที่ 15 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล

ศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีอายุแตกต่างกัน

(N = 53)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	.627	2	.314	1.576	.211
ภายในกลุ่ม	26.070	51	.199		
รวม	26.698	53			

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีอายุแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน (N=53)

ปัจจัยจูงใจ	อายุ												F	sig
	น้อยกว่า 30 ปี (n=6)		30 - 40 ปี (n=26)		41 - 50 ปี (n=13)		51 ปีขึ้นไป (n=8)							
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.94	0.14	4.00	0.23	4.00	0.36	3.67	0.44	3.67	0.44	2.792	.050		
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.61	0.33	3.81	0.34	3.87	0.44	3.29	0.55	3.29	0.55	4.211	.010*		
3. ลักษณะของงานที่ทำ	4.00	0.00	4.01	0.61	3.82	0.60	3.21	0.40	3.21	0.40	4.525	.007*		
4. ความรับผิดชอบ	4.00	0.21	3.82	0.42	4.00	0.51	3.17	0.44	3.17	0.44	7.077	.000*		
5. การพัฒนาและความก้าวหน้า	4.06	0.14	4.09	0.40	4.15	0.57	3.42	0.30	3.42	0.30	6.245	.001*		
<b>รวม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.14</b>	<b>3.95</b>	<b>0.34</b>	<b>3.97</b>	<b>0.45</b>	<b>3.35</b>	<b>0.36</b>	<b>3.35</b>	<b>0.36</b>	<b>6.375</b>	<b>.001*</b>		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยค่าฐาน	อายุ										F	sig
	น้อยกว่า 30 ปี (n=6)		30 - 40 ปี (n=26)		41 - 50 ปี (n=13)		51 ปีขึ้นไป (n=8)		μ	σ		
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ				
1. นโยบายและการบริหารงาน	4.00	0.00	3.91	0.18	4.00	0.36	4.00	0.00	.743	.532		
2. เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ	4.00	0.00	3.76	0.40	4.05	0.30	3.79	0.35	2.538	.067		
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.72	0.39	3.46	0.38	3.77	0.37	3.25	0.30	4.251	.010*		
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.40	3.78	0.33	3.87	0.32	3.88	0.25	.340	.796		
5. ความมั่นคงของงาน	3.72	0.44	3.71	0.43	3.82	0.26	3.54	0.31	.909	.444		
รวม	3.84	0.18	3.72	0.19	3.90	0.21	3.69	0.13	3.487	.023*		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีอายุแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีแรงจูงใจแตกต่างกัน เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน และปัจจัยค่าจูง โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(N=53)

ปัจจัยงูใจ	ตำแหน่ง												
	พนักงานเทศบาล (N=18)		ระดับแรงงูใจ		ลูกจ้างประจำ (N=6)		ระดับแรงงูใจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ (N=15)		พนักงานจ้างทั่วไป (N=14)		ระดับแรงงูใจ
	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงงูใจ		$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงงูใจ		$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.02	0.27	มาก	มาก	3.61	0.49	มาก	มาก	3.95	0.12	3.98	0.36	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.91	0.37	มาก	มาก	3.28	0.61	ปานกลาง	มาก	3.75	0.34	3.64	0.40	มาก
3. ลักษณะของงานที่ทำ	4.09	0.27	มาก	มาก	3.44	0.50	ปานกลาง	ปานกลาง	3.93	0.88	3.59	0.44	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.17	0.31	มาก	มาก	3.39	0.57	ปานกลาง	ปานกลาง	3.58	0.49	3.69	0.40	มาก
5. การพัฒนาและความก้าวหน้า	4.39	0.37	มาก	มาก	3.39	0.32	ปานกลาง	ปานกลาง	3.95	0.42	3.81	0.28	มาก
รวม	4.12	0.32	มาก	มาก	3.42	0.50	ปานกลาง	ปานกลาง	3.83	0.45	3.74	0.38	มาก

ปัจจัยต้นทุน	อายุ													
	พนักงานเทศบาล (N=18)		ระดับแรงจูงใจ		ลูกจ้างประจำ (N=6)		ระดับแรงจูงใจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ (N=15)		พนักงานจ้างทั่วไป (N=14)		ระดับแรงจูงใจ	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
1. นโยบายและการบริหารงาน	3.98	0.31	มาก	4.00	0.00	มาก	3.93	0.19	มาก	3.93	0.14	มาก	3.93	0.14
2. เงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการ	4.05	0.23	มาก	3.83	0.18	มาก	3.58	0.49	มาก	3.93	0.14	มาก	3.93	0.14
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.89	0.25	มาก	3.33	0.36	ปานกลาง	3.29	0.25	ปานกลาง	3.43	0.40	ปานกลาง	3.43	0.40
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.13	มาก	3.94	0.14	มาก	3.89	0.20	มาก	3.52	0.45	มาก	3.52	0.45
5. ความมั่นคงของงาน	3.96	0.16	มาก	3.67	0.36	มาก	3.49	0.43	ปานกลาง	3.64	0.36	มาก	3.64	0.36
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.22</b>	<b>มาก</b>	<b>3.75</b>	<b>0.21</b>	<b>มาก</b>	<b>3.64</b>	<b>0.31</b>	<b>มาก</b>	<b>3.69</b>	<b>0.30</b>	<b>มาก</b>	<b>3.69</b>	<b>0.30</b>

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจ ดังนี้

พนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.12$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในในระดับมากที่สุดทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า ( $\mu = 4.39$ ) ความรับผิดชอบ ( $\mu = 4.17$ ) ลักษณะของงานที่ทำ ( $\mu = 4.09$ ) ความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 4.02$ ) และการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 3.91$ ) ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.96$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในในระดับมากที่สุดทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ( $\mu = 4.05$ ) นโยบายและการบริหารงาน ( $\mu = 3.98$ ) ความมั่นคงของงาน ( $\mu = 3.96$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.94$ ) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 3.89$ )

ลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ศรีสงคราม อำเภอ ศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.42$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในในระดับมากที่สุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 3.61$ ) และมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ลักษณะของงานที่ทำ ( $\mu = 3.44$ ) การพัฒนาและความก้าวหน้า ( $\mu = 3.39$ ) ความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.39$ ) และการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 3.28$ ) ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.75$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในในระดับมากที่สุด 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ นโยบายและการบริหารงาน ( $\mu = 4.00$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 3.94$ ) เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ( $\mu = 3.83$ ) ความมั่นคงของงาน ( $\mu = 3.67$ ) และมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 3.33$ )

พนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.83$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในในระดับมากที่สุดทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า ( $\mu = 3.95$ ) ความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 3.95$ ) ลักษณะของงานที่ทำ ( $\mu = 3.93$ ) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 3.75$ ) และความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.58$ ) ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.64$ ) และ

จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ นโยบายและการบริหารงาน ( $\mu = 3.93$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.89$ ) เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ( $\mu = 3.58$ ) และมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง คือ ความมั่นคงของงาน ( $\mu = 3.49$ ) และรองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 3.29$ )

พนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.74$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 3.98$ ) การพัฒนาและความก้าวหน้า ( $\mu = 3.81$ ) ความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.69$ ) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 3.64$ ) และลักษณะของงานที่ทำ ( $\mu = 3.59$ ) ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.69$ ) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ นโยบายและการบริหารงาน ( $\mu = 3.93$ ) เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ( $\mu = 3.93$ ) ความมั่นคงของงาน ( $\mu = 3.64$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.52$ ) และมีแรงจูงใจในระดับปานกลางคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 3.43$ )

ตารางที่ 18 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน (N = 53)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	1.454	2	.435	2.209	.114
ภายในกลุ่ม	1.972	51	.197		
รวม	3.426	53			

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายตำแหน่ง

(N=53)

ปัจจัยจูงใจ	ตำแหน่ง												F	sig
	พนักงานเทศบาล (n=18)		ลูกจ้างประจำ (n=6)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (n=15)		พนักงานจ้างทั่วไป (n=14)							
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$				
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.02	0.27	3.61	0.49	3.95	0.12	3.98	0.36	2.988	.040*				
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.91	0.37	3.28	0.61	3.75	0.34	3.64	0.40	3.877	.014*				
3. ลักษณะของงานที่ทำ	4.09	0.27	3.44	0.50	3.93	0.88	3.59	0.44	3.126	.034*				
4. ความรับผิดชอบ	4.17	0.31	3.39	0.57	3.58	0.49	3.69	0.40	8.042	.000*				
5. การพัฒนาและความก้าวหน้า	4.39	0.37	3.39	0.32	3.95	0.42	3.81	0.28	14.312	.000*				
<b>รวม</b>	<b>4.12</b>		<b>3.42</b>		<b>3.83</b>		<b>3.74</b>		<b>6.622</b>	<b>.001*</b>				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยค่าคุณ	ตำแหน่ง										F	sig
	พนักงานเทศบาล (n=18)		ลูกจ้างประจำ (n=6)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (n=15)		พนักงานจ้างทั่วไป (n=14)		μ	σ		
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ				
1. นโยบายและการบริหารงาน	3.98	0.31	4.00	0.00	3.93	0.19	3.93	0.14	3.93	0.14	.281	.839
2. เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ	4.05	0.23	3.83	0.18	3.58	0.49	3.93	0.14	3.93	0.14	6.632	.001*
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.89	0.25	3.33	0.36	3.29	0.25	3.43	0.40	3.43	0.40	12.306	.000*
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.13	3.94	0.14	3.89	0.20	3.52	0.45	3.52	0.45	7.652	.000*
5. ความมั่นคงของงาน	3.96	0.16	3.67	0.36	3.49	0.43	3.64	0.36	3.64	0.36	5.947	.002*
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>		<b>3.75</b>		<b>3.64</b>		<b>3.69</b>		<b>3.69</b>		<b>16.802</b>	<b>.000*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมมีแรงงใจแตกต่างกัน ส่วนด้านนโยบายและการ บริหารงาน มีแรงงใจไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 20 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบล ศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
<b>ปัจจัยงใจ</b>	
<b>1. ความสำเร็จในการทำงาน</b>	
1.1 ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นวางแผนงาน การทำงานของตนเอง	15
1.2 ควรมีการจัดทำรายละเอียดของงานแต่ละประเภทให้ชัดเจนและเป็น รูปแบบสำหรับทุกตำแหน่งงาน	12
1.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุกๆ เรื่อง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	9
<b>2. การได้รับการยอมรับนับถือ</b>	
2.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้การยกย่องชมเชยและรางวัลจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานเสร็จ	17
2.2 ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความรู้ความสามารถใน การทำงาน	12
<b>3. ลักษณะของงานที่ทำ</b>	
3.1 ควรมีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและ เป็นไปทิศทางเดียวกัน	15
3.2 ให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ๆ เพื่อให้พนักงานลด ความรู้สึกเบื่อหน่ายในงานประจำ	10
3.3 เมื่อมีพนักงานลาออก สามารถหาพนักงานทดแทนได้ทันที	6

## ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
<b>4. ความรับผิดชอบ</b>	
4.1 ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน	14
4.2 ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่ได้รับมอบหมายงานได้ทำงานอย่างมีอิสระ	9
4.3 มีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่	7
<b>5. การพัฒนาและความก้าวหน้า</b>	
5.1 ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม	17
5.2 ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาล	10
5.3 ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้พนักงานปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม	9
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>	
<b>6. นโยบายและการบริหารงาน</b>	
6.1 ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงาน	20
6.2 ควรให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับพนักงานอย่างต่อเนื่อง	14
6.3 บริหารเทศบาลดำเนินงานตามนโยบายที่ได้แถลงต่อประชาชน	6
<b>7. เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ</b>	
7.1 ควรจัดตั้งสวัสดิการกู้เงินยามฉุกเฉิน	20
7.2 ควรได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน	12
<b>8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	
8.1 ควรมีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน	12
8.2 เพื่อนร่วมงานช่วยกันคิดช่วยกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ	10

## ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
<b>9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</b>	
9.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษากับพนักงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	16
9.2 ความสามัคคี การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การให้ความช่วยเหลือ	9
9.3 เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา	7
<b>10. ความมั่นคงของงาน</b>	
10.1 ความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	14
10.2 ควรปรับปรุงด้านสภาพการทำงานให้มีระบบความปลอดภัยให้สูงขึ้น	5
10.3 ควรจัดอบรมพนักงานในด้านการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยและเครื่องจักรในระเบียบวินัยด้านการแต่งกาย	4

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็นวางแนวทางการทำงานของตนเอง ควรมีการจัดทำรายละเอียดของงานแต่ละประเภทให้ชัดเจนและเป็นรูปแบบสำหรับทุกตำแหน่งงาน และผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุกๆ เรื่อง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยกย่องชมเชยและรางวัลจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานเสร็จ และผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงาน

3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน

ให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ๆ เพื่อให้พนักงานลดความรู้สึกเบื่อหน่ายในงานประจำ และเมื่อมีพนักงานลาออก สามารถหาพนักงานทดแทนได้ทันที

4. ด้านความรับผิดชอบ มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่ได้รับมอบหมายงานได้ทำงานอย่างมีอิสระ และมีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่

5. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรส่งเสริมการพัฒนานุเคราะห์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาล และผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้พนักงานปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม

6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงาน ควรให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับพนักงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารเทศบาลดำเนินงานตามนโยบายที่ได้แถลงต่อประชาชน

7. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรจัดตั้งสวัสดิการกู้เงินยามฉุกเฉิน และควรได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงาน ช่วยกันคิดช่วยกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ

9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษากับพนักงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ความสามัคคี การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การให้ความช่วยเหลือ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

10. ด้านความมั่นคงของงาน มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุงด้านสภาพการทำงานให้มีระบบความปลอดภัยให้สูงขึ้น และควรจัดอบรมพนักงานในด้านการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยและเคร่งครัดในระเบียบวินัยด้านการแต่งกาย