

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	9
แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ	11
องค์การบริหารส่วนตำบล	15
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	22
กระบวนการของแรงจูงใจ	32
การสร้างแรงจูงใจ	34
ทฤษฎีแรงจูงใจ	42
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	49

สารบัญ (ต่อ)

หัวเรื่อง	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
กรอบแนวคิดในการวิจัย	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
การวิเคราะห์ข้อมูล	66
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	106
สรุปผลการวิจัย	109
อภิปรายผล	113
ข้อเสนอแนะ	117
บรรณานุกรม	120
ภาคผนวก	125
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	126
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	135
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	139
ประวัติผู้วิจัย	149

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

1	จำนวนประชากรและลักษณะการปกครองของ องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	51
2	จำนวนประชากรในตำบลหนองบัว อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	53
3	จำนวนประชากรในตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	54
4	จำนวนประชากรในตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	55
5	จำนวนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	64
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	70
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	71
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	73
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	74
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	75
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	76
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและ การบริหาร โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	78
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการปกครอง บังคับบัญชา โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	79
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	80
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	81
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ผูกมัด โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	82
18 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	84
19 วิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	85
20 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็นรายด้าน	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21 ผลการทดสอบรายคู่ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	89
22 ผลการทดสอบรายคู่ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน ด้านลักษณะงาน	91
23 ผลการทดสอบรายคู่ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหาร	93
24 วิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ บริหารส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	95
25 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็นรายด้าน	96
26 ผลการทดสอบรายคู่ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน ด้านลักษณะงาน	99
27 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	100

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล	21
2 วัฏจักรของกระบวนการเกิดแรงงูใจ	34
3 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์	48
4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	62



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY