สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญแผนภูมิ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
สมมติฐานของการศึกษา	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	9
แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ	32
กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	35
บริบทของอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
กรอบแนวคิดในการวิจัย	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	59
ลำดับขั้นของการวิจัย	59

หัวเรื่อง หน้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 61
การเก็บรวบรวมข้อมูล 63
การวิเคราะห์ข้อมูล 64
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 65

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 66
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 66
ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 67

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 102
สรุปผล 103
อภิปรายผล 106
ข้อเสนอแนะ 109

บรรณานุกรม 112

ภาคผนวก 118
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 119
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม 130
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 134
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ 138

ประวัติผู้วิจัย 145

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1 ชั้นองค์การบริหารส่วนตำบล 41
2 จำนวนประชากร และจำนวนครัวเรือน 45
3 สถิติ พนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 49
4 ลำดับที่ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนพนักงานและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง... 61
5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 68
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน..... 70
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายข้อ 71
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายข้อ 72
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการยอมรับนับถือ 74
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความรับผิดชอบ 75
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน จำแนกเป็นรายข้อ 76
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านค่าตอบแทน จำแนกเป็นรายข้อ.... 77

ตารางที่ หน้า

13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จำแนกเป็นรายข้อ 78
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ 79
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ 80
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ 81
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านสวัสดิการและความมั่นคง จำแนกเป็นรายข้อ 82
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น จำแนกเป็นรายข้อ 83
19 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน 84
20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน.... 86
21 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามการศึกษาโดยรวม 87
22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน โดยรวมทุกด้าน 89

ตารางที่ **หน้า**

23 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันโดยรวมและรายด้าน 91
24 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุราชการ โดยรวมและรายด้าน 93
25 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุราชการ แตกต่างกัน โดยรวมทุกด้าน 95
26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีที่มีอายุราชการ แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน 97
27 จำนวนความถี่ ข้อเสนอแนะทั่วไปของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 99

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่ **หน้า**

1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล 47
2 กรอบแนวคิดในการวิจัย 58

ผู้บังคับบัญชาปกครองควรโดยใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม ควรการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานครบทุกงานและเหมาะสม ควรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่เมื่อพนักงานเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ ควรเพิ่มบำเหน็จ บำนาญที่จะได้รับให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

TITLE : The Motivation in Work Performance of Sub-district Administration Organizations Officers. Bandung District, Udorn Thani Province.

AUTHOR : Sergeant Major Nantawat Srisod **DEGREE :** M. P. A.

ADVISOR : Asst. Prof. Dr. Sanya Kenaphoom Chairman

Asst. Prof. Dr. Yupaporn Yupas Committee

Asst. Prof. Dr. Saowaluk Kosolkittiamporn Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2013

ABSTRACT

The research was aimed to study ant to compare the motivation in work performance of sub-district administration organizations officers. Bandung district, Udorn Thani province classified by gender, educational level, position, and period of work including their suggestions. Samples were 205 officers from 12 Sub-district Administration Organizations selected through stratified random sampling and simple random sampling techniques. The instrument used for collecting data was the five rating scale questionnaire with .86 of reliability. The statistics for analysis were frequency, percentage, standard deviation, t-test (Independent sample) , F-test (One way ANOVA) by statistical significance at .05 level.

The results of the research were as follows;

1. The motivation in work performance of sub-district administration organizations officers, Bandung District, Udorn Thani Province as overall was rated at high level. considered by aspects, ten aspects were rated at high level, the policy and administration, the governing and order, the public welfare and fringe benefit, the security, the work itself and its scope, the compensation, the acceptance, the interpersonal relationship, the work ecology, the development and advancement. Two aspects were rated at moderately level, the successful and the responsibility respectively.

2. The comparison results of the motivation in work performance of sub-district administration organizations officers, Bandung District, Udorn Thani Province classified by gender, educational level, position, and period of work were found that;

2.1 Classified by gender as overall and aspect of the successful , the development and advancement, the work itself and its scope, the compensation, the policy and administration , the public welfare and fringe benefit and the security were different by statistical significance at .05 level.

2.2 Classified by educational level as overall was indifferent, however considering each aspect found; the successful, the development and advancement, the work itself and its scope, the interpersonal relationship, the governing and order, the work ecology, the public welfare and fringe benefit, the security and the compensation were different by statistical significance at .05 level.

2.3 Classified by position as overall and all aspects were indifferent

2.4 Classified by period of work as overall was indifferent, however considering each aspect found; the successful, the interpersonal relationship, the governing and order, the policy and administration, the public welfare and fringe benefit were different by statistical significance at .05 level.

3. The suggestions from the research were as follows; the organization should set the clear policy concerning the higher position by providing the procedure for advancement and made the officers know. The organization should set the clear policy concerning the admiral or presenting the reward the officers in case of the success of work performance and give the opportunity to the officers to present their opinon concerning the work performance. The organization should assign the interesting work and using creative thinking for the creating of the potential of the officers. The administrators, should give the opportunity to the officers to work by themselves, and had freedom in working. The administrators should act as the advisers due to the problem in working of the officers.