

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภูมิ.....	ฅ
สารบัญตารางภาคผนวก.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	5
สมมติฐานการศึกษา	5
ขอบเขตการศึกษา	6
กรอบแนวคิดการศึกษา	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
ประโยชน์การศึกษา	11
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	12
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์	32
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	36
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล	39
บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58

หัวข้อเรื่อง	หน้า
เครื่องมือที่ใช้การศึกษา	61
การสร้างเครื่องมือและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
สถิติที่ใช้ในการศึกษา	64
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
ลำดับในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	101
วัตถุประสงค์การศึกษา	101
สมมติฐานการศึกษา	101
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	102
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	102
การวิเคราะห์ข้อมูล	102
สรุปผล	103
อภิปรายผล	104
ข้อเสนอแนะ	107
บรรณานุกรม	109
ภาคผนวก	115
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	116
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ.....	123
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	126
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	129
ประวัติผู้ศึกษา.....	135

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรจำแนกตามประเภทบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	58
2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	60
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	68
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมและ จำแนกเป็นรายด้าน	69
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จ ของงาน จำแนกเป็นรายข้อ	70
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านยอมรับ นับถือ จำแนกเป็นรายข้อ	71
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายข้อ	72
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ	73
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะ ของงาน จำแนกเป็นรายข้อ	74
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านนโยบาย และการการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ	75

ตารางที่	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ	76
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ	77
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ	78
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์กึ่งอู่กุล จำแนกเป็นรายข้อ	79
15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เพศชาย และเพศหญิง โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	80
16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ แตกต่างกัน โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน	82
17 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	83
18 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน	85
19 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติ แตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	86
20 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	88

ตารางที่	หน้า
21 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	89
22 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน	91
23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน	92
24 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน ด้านความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	93
25 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ	94
26 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	95
27 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	96
28 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	96

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการศึกษา	8
2 วัฏจักรของกระบวนการเกิดแรงงูใจ	20
3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล	42
4 โครงสร้างฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง	48
5 โครงสร้างอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง	49



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่	หน้า
1 การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ...	124
2 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	127



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY