

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ฐ
สารบัญตารางภาคผนวก	ฑ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	10
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	27
มหาวิทยาลัยนครพนม	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
กรอบแนวคิดในการวิจัย	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
การจัดกระทำข้อมูล	62

หัวข้อเรื่อง	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	62
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	119
สรุปผลการวิจัย	121
อภิปรายผล	122
ข้อเสนอแนะ	127
บรรณานุกรม	129
ภาคผนวก	134
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย	135
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ	147
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	151
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	154
ประวัติผู้วิจัย	159

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แรงจูงใจในการทำงาน	34
2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม	60
3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	65
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	67
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ จำแนกเป็นรายข้อ	68
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการยอมรับนับถือจำแนกเป็นรายข้อ	69
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายข้อ	70
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบจำแนกเป็นรายข้อ	71
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อ	72
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกเป็นรายข้อ	73

ตารางที่	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับ บัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ	74
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ	75
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	76
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกเป็นรายชื่อ	77
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกเป็นรายชื่อ	78
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสถานะของอาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ	79
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกเป็นรายชื่อ	80
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	81
19 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน	82
20 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน	83

ตารางที่	หน้า
21	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย นครพนม จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน 85
22	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน 86
23	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน 88
24	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน 89
25	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน 90
26	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหาร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน 91
27	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน 92
28	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน 93
29	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสถานะของอาชีพ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน 94

ตารางที่	หน้า
30 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความเป็นส่วนตัว ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน	95
31 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงในงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน	96
32 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน	97
33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน	99
34 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน	101
35 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน	102
36 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน	103
37 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน	104
38 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายในการบริหาร ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน	105

ตารางที่	หน้า
39 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน	106
40 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน	107
41 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน	108
42 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน	109
43 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน	110
44 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสถานะของอาชีพ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน	111
45 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน	112
46 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงในงาน ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน	113
47 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม	114

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	14
2 กระบวนการจูงใจ	15
3 แรงจูงใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	16
4 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	31
5 ความพอใจและไม่พอใจในงาน	33
6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	57



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่	หน้า
1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อกำหนดกับวัตถุประสงค์ (IOC)	147
2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	151



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY