

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภูมิ	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	10
ความหมายของแรงจูงใจ	11
ความสำคัญของแรงจูงใจ	13
ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน	14
ประเภทของแรงจูงใจ	16
ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ	18
การสร้างแรงจูงใจ	18
องค์ประกอบพื้นฐานที่จูงใจให้เกิดการปฏิบัติงาน	19

หัวเรื่อง	หน้า
การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	22
ประโยชน์ของแรงจูงใจ	25
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	26
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	26
ทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์ วรูม	31
ทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวาย ของแมคเกรเกอร์.....	33
ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฟรดเดอริก เฮอซเชอเบิร์ก	35
การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	39
โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
งานวิจัยภายในประเทศ	49
งานวิจัยต่างประเทศ	54
กรอบแนวคิดในการวิจัย	55
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
การจัดกระทำกับข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล	62
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
วัตถุประสงค์การวิจัย	90
สมมติฐานในการวิจัย	90
สรุปผลการวิจัย	90
อภิปรายผลการวิจัย	94
ข้อเสนอแนะ	97
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	98
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	103
ภาคผนวก ก ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	104
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	118
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย	129
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	132
ประวัติผู้วิจัย	138

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	59
2	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
3	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	68
4	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงานจำแนกเป็นรายข้อ	69
5	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือจำแนกเป็นรายข้อ	70
6	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จำแนกเป็นรายข้อ	71
7	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบจำแนกเป็นรายข้อ	72
8	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงานจำแนกเป็นรายข้อ	73
9	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัด มหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกเป็นรายข้อ	74

10	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัด มหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกเป็นรายข้อ	75
11	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัด มหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจำแนกเป็นรายข้อ	76
12	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัด มหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกเป็นรายข้อ	77
13	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัด มหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือคู่จจำแนกเป็นรายข้อ	78
14	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน	80
15	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน	82
16	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน	84
17	จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม	85
18	จำนวนบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	116
19	จำนวนนักศึกษาที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีการศึกษา 2549	117

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	แรงจูงใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	15
2	ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ในทฤษฎีของมาสโลว์	30
3	ทฤษฎีความสำเร็จในการทำงานของเฮอรัซเบอร์ก	36
4	โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	45
5	กรอบแนวคิดในการวิจัย	56



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 สัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	113
2 ต้น ไม้และดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	114
3 ที่ตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	115



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY