

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	5
วัตถุประสงค์การวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
กรอบแนวคิดการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดทฤษฎีและหลักการของแรงงูใจ	11
ความหมายของแรงงูใจ	11
ประเภทของแรงงูใจ	13
ความสำคัญของแรงงูใจ	17
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงูใจ	20
การสร้างและใช้แรงงูใจในการทำงาน	36
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดและกระทบต่อแรงงูใจในการทำงาน	45

หัวเรื่อง

หน้า

ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	50
บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	51
สภาพทั่วไป	52
กรอบและทิศทางขององค์กร	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	56
งานวิจัยภายในประเทศ	56
งานวิจัยต่างประเทศ	61
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	64
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษา	
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
การวิเคราะห์ข้อมูล	69
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	70
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู	
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด	
เขต 2	72
กลุ่มเป้าหมาย	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
วิธีการดำเนินการวิจัย	73
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	73
การหาคุณภาพของเครื่องมือ	74
การเก็บรวบรวมข้อมูล	74
การวิเคราะห์ข้อมูล	74

หัวเรื่อง

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	75
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู ขั้นสถานศึกษาพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2	89
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ	94
สรุปผลการวิจัย	94
อภิปรายผล	95
ข้อเสนอแนะ	98
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	106
ภาคผนวก ก แบบเก็บรวบรวมข้อมูล	107
ภาคผนวก ข หนังสือขอแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	118
ภาคผนวก ค ภาพถ่ายการสัมภาษณ์	124
ประวัติผู้วิจัย	126

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยธรรมชาติรักษามาตรฐานตามแนวคิดของ Herzberg 16
2	วิเคราะห์และสรุปแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ของเฮอริเบอร์กที่ปรับใช้กับข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 27
3	แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการที่เป็นพื้นฐานการจูงใจ 28
4	แสดงการเปรียบเทียบลักษณะคนตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y 35
5	การสังเคราะห์แรงจูงใจของข้าราชการครูตามแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ 43
6	แสดงจำนวนโรงเรียน และจำนวนครู ปีการศึกษา 2555 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 54
7	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 65
8	แสดงการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้น 65
9	แสดงคุณลักษณะที่เป็นแรงจูงใจ 5 ด้าน 66
10	แสดงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้สัมภาษณ์ 72
11	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา 76
12	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู จำแนกครูตามประเภทของสถานศึกษาโดยรวม และรายด้าน 77
13	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการครู ด้านความสำเร็จของงาน 78
14	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 80
15	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการครู ด้านฐานะความมั่นคงในงาน 81
16	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู ด้านนโยบายการบริหารและการนิเทศ 83

ตารางที่	หน้า
17	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับแรงงูใจใน การทำงาน ของข้าราชการครู ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน 84
18	การเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาที่ต่างกัน โดยรวม 86
19	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการครู ในสถาน ศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 87



สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย	8
2	แรงจูงใจที่มีพลังมากที่สุด จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม	18
3	ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์	20
4	เปรียบเทียบทฤษฎีของแอลเคอร์เฟอร์กับมาสโลว์	23
5	แสดงความความคาดหวังที่มีผลต่อการจูงใจในการทำงาน	29
6	แสดงทฤษฎีความยุติธรรมของ Stacey Adams	31
7	แสดงตัวแบบความคาดหวังในการจูงใจของ Porter และ Lawler	32
8	แสดงวิธีการเสริมแรงตามทฤษฎีของ Skinner	34



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY