

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(7)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
สมมติฐานของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	7
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร	15
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	
ส่วนที่ 2 วิเคราะห์การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	42
ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะ ส่วนบุคคล	83
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	115
สรุปผลการวิจัย	116
อภิปรายผล	120
ข้อเสนอแนะ	122
บรรณานุกรม	125
ภาคผนวก	129
แบบสอบถาม	131
ประวัติผู้วิจัย	135

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	39
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ	42
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ	47
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน	52
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	57
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	62
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	67
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	72
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามการอบรมสัมมนา	77
4.10	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ	83
4.11	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ	86
4.12	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน	90
4.13	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	97
4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	102
4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	106
4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามการอบรมสัมมนา	109

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรี

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2.1	แสดงลักษณะของแรงงูใจอย่างง่าย	8
2.2	วัฏจักรของกระบวนการเกิดแรงงูใจ	10
2.3	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจ พฤติกรรมและเป้าหมาย	10

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี