

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางประกอบสำหรับการศึกษา ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล นั้น จำเป็นต้องมีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกรณีศึกษารวมทั้งรายละเอียดของแรงจูงใจที่เทศบาลตำบลจัดหาให้แก่พนักงาน เพื่อให้เกิดความรู้พื้นฐานของความเข้าใจในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบล ในที่นี้ได้อธิบายไว้ดังนี้

2.1 ทฤษฎีจูงใจของ Frederick Herzberg

Frederick Herzberg, (อ้างในจันนงค์ บุญชู, 2531) ได้เสนอทฤษฎีจูงใจให้ชื่อว่า “ทฤษฎีจูงใจด้วยปัจจัย 2 กลุ่ม (Two – Factor Theory of Motivation)” ทฤษฎีนี้เน้นให้กระตุ้นจูงใจคนให้ปฏิบัติงานโดยการใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ ซึ่งจัดแบ่งไว้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors)
2. กลุ่มปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors)

แต่ละกลุ่มปัจจัยประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. กลุ่มปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors)

เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจัดให้มีขึ้น หากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ผู้ปฏิบัติงานแต่อย่างใดปัจจัยกลุ่มนี้ย่อมสามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงาน (Motivator) ได้ ได้แก่

- ความสำเร็จในการทำงาน
- การยอมรับนับถือ
- การพัฒนาและความก้าวหน้า
- ลักษณะและขอบเขตของงาน
- ความเป็นไปได้เกี่ยวกับการเจริญงอกงามของกิจการ
- ภาวะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ

2.กลุ่มปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors)

เป็นกลุ่มปัจจัยที่จำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจหรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้เสียแล้ว อาจยังความไม่พอใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้มิได้มีสถานะเป็นตัวกระตุ้นจิตใจ ได้แก่

- นโยบายและการบริหารองค์การ
- การควบคุมดูแลช่วยเหลือแนะนำทางเทคนิค
- ความสัมพันธ์ที่ฝ่ายปฏิบัติงานพึงมีต่อผู้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีฐานะตำแหน่งหน้าที่เสมอกัน
- ความสัมพันธ์ที่ฝ่ายผู้บังคับบัญชาพึงมีต่อผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา
- การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
- สภาพชีวิตส่วนตัว
- เงื่อนไขการทำงาน
- สถานภาพของผู้ปฏิบัติงาน (เช่น ตำแหน่ง, ชั้น, ยศ เป็นต้น)

สรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศแวดล้อม บำรุงจิตใจผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้สึกหรือสุขภาพจิตเป็นปกติเท่านั้น ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกไม่พอใจในหมู่ผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดขึ้นได้ และอาจยังความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่งานได้ ส่วนปัจจัยจูงใจ จัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นเงื่อนไขกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้กระตือรือร้นในการทำงานยิ่งขึ้น บางท่านเรียกปัจจัยค้ำจุนว่า “ปัจจัยแวดล้อม (Extrinsic Factors)” และเรียกปัจจัยจูงใจว่า “ปัจจัยแท้ (Intrinsic Factors)” Massie & Douglas ได้แสดงให้เห็นผลที่จะพึงปรากฏขึ้นจากการจัดให้มีหรือมิได้จัดให้มีปัจจัยทั้ง 2 กลุ่มนั้น ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2.1 ปัจจัย 2 กลุ่มของทฤษฎี Frederick Herzberg

ปัจจัยต่าง ๆ (Factors)	สถานะเงื่อนไข (State)	พลังเชิงกระตุ้นใจ (Motivational Force)
1. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors)	จัดให้มีขึ้น (Present)	มีผลเป็นศูนย์หรือการไม่ก่อให้เกิดความพอใจหรือความไม่พอใจ
	มิได้จัดให้มีขึ้น (Absent)	ความไม่พอใจ
2. ปัจจัยกระตุ้นใจในการทำงาน (Motivational Factors)	จัดให้มีขึ้น (Present)	ความพอใจ (Satisfaction) และแรงจูงใจ
	มิได้จัดให้มีขึ้น (Absent)	มีผลเป็นศูนย์หรือการไม่ก่อให้เกิดความพอใจหรือความไม่พอใจ

ทฤษฎีจูงใจของ Frederick Herzberg มุ่งบำบัดความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นที่พอใจ โดยมีความหวังว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการบำบัดความต้องการให้เป็นที่พอใจก็จะทำให้เขามีกำลังใจปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และมุ่งในด้านการสร้างบรรยากาศในวงงานทั้งบรรยากาศแวดล้อมที่ส่งเสริมให้คนมีกำลังใจทำงานและบรรยากาศที่กระตุ้นใจโดยตรงให้คนทำงาน โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การกระตุ้นใจให้คนปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและเต็มพลังความสามารถ และการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งผ่านสภาพที่เรียกว่า“ความพอใจ (Satisfaction)” ของผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นการสร้างบรรยากาศในวงงาน (จันงค์ บุญชู, 2531)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะใช้ทฤษฎีของ Frederick Herzberg และแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล เป็นกรอบในการวิเคราะห์ โดยต้องการจะศึกษาว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล และจากสภาพการบริหารจัดการกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เทศบาลตำบลนำมาใช้อยู่ในขณะนี้ ได้มีส่วนช่วยเป็นแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลตำบลมากน้อย เพียงใด

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กริชแก้ว แก้วนาค (2541) ได้ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเอง และพยาบาลประจำการ ศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 84 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น และพยาบาลประจำการ จำนวน 248 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย จากทุกหอผู้ป่วยที่เลือกหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามรูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีรูปแบบการบริหารของลิเคิร์ท นำไปหาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของมุนสันและเฮดา ใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้รูปแบบการบริหารของตนเอง เป็นแบบมีส่วนร่วม ควรส่งเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้พยาบาลประจำการระดับความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของการให้บริการด้านสุขภาพอนามัยได้ในที่สุด

บุญเลิศ เกื้อนยีนยงค์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง “สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่และศึกษาระดับของความสำคัญของปัจจัยแต่ละด้านที่มีต่อการจูงใจ พร้อมทั้งหามาตรการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 17 สาขา กับ 1 สำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ มีพนักงานตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 10 รวม 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพอใจของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลโดยใช้ค่าสถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผล

การศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ให้ระดับความสำคัญมากต่อปัจจัยจูงใจทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านศักดิ์ศรีและอาชีพ และด้านผลสำเร็จในการทำงาน และมีความพอใจในระดับปานกลางอีก 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เงินเดือน อายุการปฏิบัติงานและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

วลัยลักษณ์ คำเพ็ญ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนศึกษาทัศนคติของพนักงานธนาคารที่มีต่อสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ และปัญหาอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 12 สาขา 120 คน ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจของพนักงานในด้านนโยบายของหน่วยงานส่วนใหญ่พนักงานร้อยละ 55.20 เห็นด้วยว่ามีนโยบายและจัดทำระเบียบคู่มือใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีทำให้การปฏิบัติงานคล่องตัว

โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของผู้มูลนิธิโครงการหลวง การศึกษาในครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการออกแบบสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวง จำนวน 246 คน และนำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้สถิติค่าความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในกลุ่มปัจจัยจูงใจในระดับมาก และให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในระดับปานกลาง

จิรวัดน์ เขียวเหลือง (2546) ได้ศึกษาเรื่อง “สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร” วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร 2) ศึกษาถึงระดับของสิ่งจูงใจของอาจารย์สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร 3) หามาตรฐานหรือแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันราชภัฏ อำเภอมือง จังหวัดกำแพงเพชร โดยมีสมมติฐานในการศึกษาดังต่อไปนี้ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ มีความแตกต่างกันตามภูมิหลังของอาจารย์แต่ละท่าน คือ 1) อาจารย์ที่มีความรู้สึกว่ามีโอกาสในความก้าวหน้า มีแนวโน้มและมีแรงจูงใจมากกว่าอาจารย์ที่มีความรู้สึกมีความก้าวหน้าน้อยกว่า 2) สวัสดิการที่ได้รับของอาจารย์แต่ละขณะย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ในลักษณะที่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่ได้รับสวัสดิการที่ดีกว่า จะมีแรงจูงใจมากกว่า 3) กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา 4) กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับทุนด้านการศึกษาค่าน้ำและวิจัย ย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับทุนการศึกษาค่าน้ำและวิจัยการศึกษาครั้งนี้ทำสำเร็จลุล่วงไปได้ โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปให้อาจารย์ผู้สอนใน 5 คณะของสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 195 ราย และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 171 ราย คิดเป็นร้อยละ 87.69 จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า อาจารย์สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร โดยเฉลี่ยเห็นด้วยกับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยด้านองค์กร ในระดับปานกลาง โดยสิ่งจูงใจที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน

วิเชียร ศรีพฤษ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางเศรษฐกิจ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขวิทยา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การศึกษาในครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการออกแบบสอบถามพนักงานของบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ 304 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการสมรส ที่อยู่อาศัย คุณวุฒิและเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และพนักงานที่มีภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจต่างกัน ยกเว้น กลุ่มอายุ ที่พบว่าพนักงานที่อยู่ในกลุ่มอายุที่ต่างกัน และพนักงานส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะและขอบเขตงาน ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์สูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ณรงค์ เอี่ยมสม, ร.ต.อ. (2546) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)”

วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย 2) ศึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจและช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาทั้งหมด 220 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ประชากรของช่างอากาศยานกองบินตำรวจ ที่ประจำการอยู่สังกัดกองบังคับการกองบินตำรวจ จำนวน 150 คน และช่างอากาศยานของบริษัทการบินไทยในส่วนที่ทำหน้าที่ซ่อมบำรุงอากาศยานให้กับกองบินตำรวจ จำนวน 70 คน พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย มีความแตกต่างกัน โดยระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย มีมากกว่าช่างอากาศยานกองบินตำรวจ และระดับปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย มีความแตกต่างกัน โดยระดับปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจ มีมากกว่าช่างอากาศยาน บริษัทการบินไทย

2.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้ทำการศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (X)

