

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่าที่สุดในองค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จและเจริญเติบโตสูง องค์กรหรือหน่วยงานใดที่ได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เต็มใจในการทำงานก็จะยังผลให้ทรัพยากรด้านอื่นๆ ขององค์กรได้ถูกนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้ การสร้างแรงจูงใจเพื่อสามารถรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลอันมีค่าขององค์กรจึงต้องอาศัยปัจจัยเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานกับองค์กรและซำรงรักษาบุคลากรขององค์กรไว้ การที่บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อองค์กร มีปัจจัยจูงใจประกอบหลายๆ ด้าน ตามแนวคิดของเฮอริชเบอร์ก ซึ่งได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่ามีอยู่ 2 ปัจจัย คือปัจจัยกระตุ้น (motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ปัจจัยกระตุ้นเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นสิ่งที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และ การปกครองบังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งปัจจัยทั้งสองปัจจัย ดังกล่าว เป็นแรงจูงใจสนับสนุนให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น (เนตรชนก นามเสนาะ, 2549, หน้า 2)

แรงจูงใจ (motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (needs) พลังกดดัน (drives) หรือ ความปรารถนา (desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพ

บรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ หากบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมมีขวัญและ กำลังใจในการทำงานสูง ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่ไม่ได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีย่อมมี ขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำและผลเสียย่อมเกิดต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งในเชิงของ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดผลเสียต่อภาพรวมในด้านอื่นๆ ด้วย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ จะต้องวางแผนพัฒนานโยบายต่าง ๆ ขององค์กรที่จะ สนับสนุนและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอันที่จะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเกิดสัมฤทธิ์ผลของการทำงานระดับสูงสุด เพราะ ขวัญและแรงจูงใจรวมทั้งระดับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการ ทำงาน หากพนักงานเกิดขวัญกำลังใจที่ดีแล้วย่อมได้ผลงานที่มีคุณภาพ เสร็จทันตาม กำหนดเวลาและท้ายสุดประโยชน์จะเกิดต่อองค์กรและพนักงานโดยตรง (สุรัตน์จี กุตรระกูล, 2550, หน้า 1 - 2)

บริษัทฯ จะประสบผลสำเร็จหรือบรรลุถึงจุดมุ่งหมายได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุวัตถุดิบ (material) และการบริหาร (management) ปัจจัยด้าน คนหรือมุมมองใหม่เรียกว่า ทฤษฎากรรมมนุษย์นั้นเป็นหนึ่งในทฤษฎากรรมการบริหารที่สำคัญ เพราะว่ามีมนุษย์เป็นผู้ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามเป้าหมายก่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพด้วยความประหยัด และในทางตรงกันข้ามมนุษย์ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคมได้เช่นกัน ผู้บริหารจำเป็นจะต้องสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการและความพอใจในการ ทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งก็คือสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลที่ทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะงานที่ทำจะเป็นอะไร ก็ตาม การใช้วิธีจูงใจคนเป็นสิ่งจำเป็นในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรภายใต้เงื่อนไขและ นโยบายที่เป็นอยู่ ในความเป็นจริงแล้วการจูงใจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ เมื่อรู้ว่าหากคนมีเป้าหมาย เดียวกันและมีแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ดี คนเหล่านี้ก็จะสามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นการศึกษาถึงความต้องการของมนุษย์ ค่านิยมของ มนุษย์ บุคลิกภาพของมนุษย์ที่จะนำมาใช้กับการทำงานในองค์กร วัฒนธรรมในการทำงาน ตลอดจนการตั้งเป้าหมายชีวิตและการทำงาน ให้รู้จักสำรวจความรู้สึก ปัญหา อุปสรรค และ วิธีการพิชิตอุปสรรคในการทำงานเพื่อการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง อันจะทำให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานนั่นเอง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานนี้จะช่วยทำ ให้ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานที่จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อพนักงานได้รับ การตอบสนองในแรงจูงใจแล้วย่อมจะส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความ ผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามนโยบายที่ตั้งไว้ (ตันคนีย์ ศุขสมิติ, 2551, หน้า 2)

สมชาย โพธิ์เขียว (2553, มีนาคม 15) กล่าวว่า การบริหารงานนับว่าเป็นหัวใจในการดำเนินธุรกิจในทุกๆ ด้าน การพัฒนาองค์กรที่ยึดว่าคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะคนหรือทรัพยากรมนุษย์ที่ทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในองค์กร เนื่องจากคนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการประกอบกิจกรรม การบริหารงาน การปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ อาจกล่าวได้ว่า คนเป็นผู้ชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ซึ่งในปัจจุบันการบริหารงานของบริษัท หัวดาวเคมีภัณฑ์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ดำเนินการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ตราหัวดาว เป็นปุ๋ยที่ช่วยส่งเสริมการเกษตรกรรมของเกษตรกรไทยเป็นอย่างมากโดยเฉพาะด้านเกษตรอินทรีย์ มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 376 คน ทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความยุ่งยาก เพราะหลากหลายหน่วยงานที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับการจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ประกอบกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ระเบียบ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานที่มีลักษณะตำแหน่งที่แตกต่างกันและมีบทบาทหน้าที่ อัตราเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ แตกต่างกันจึงส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ เช่น การมาปฏิบัติงานสาย การขาดงาน และการหมุนเวียนการเข้าและออกจากงานของพนักงานจึงทำให้การบริหารงานของบริษัทหยุดชะงักและไม่ต่อเนื่องในการให้บริการ รวมถึงการสูญเสียบุคลากรที่องค์กรไม่ยอมสูญเสีย

ดังนั้น จากปัญหาที่กล่าวมาในข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด เพราะเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ให้สามารถนำไปสู่ภาคปฏิบัติมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นสิ่งจูงใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปประกอบแผนการบริหารงานบุคคลและปรับปรุงระบบพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้สอดคล้องกับความต้องการมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยนี้จะทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเกิดสัมฤทธิ์ผลของการทำงาน ระดับสูงสุด อันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการของบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัดให้ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ประกอบด้วยแรงงานไทย จำนวน 269 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 107 คน รวมทั้งสิ้น 376 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) ใช้สูตรการคำนวณขนาดของประชากรของ ยามาเน่ (Yamane) ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง (สุริย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2546, หน้า 129-130) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยมีการเก็บของข้อมูลตามหน่วยงานที่พนักงานปฏิบัติงานในบริษัท หัวดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ซึ่งได้แก่ 1) ฝ่ายบริหาร 2) แผนกผลิต 3) แผนกซ่อมบำรุง 4) แผนกไฟฟ้า 5) แผนกช่างกล 6) แผนกสโตร์ และ 7) แผนกควบคุมเครื่องเคมี กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.03 ทำการเก็บในช่วงตั้งแต่ 16 - 30 เมษายน พ.ศ. 2553

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) น้อยกว่า 25 ปี
- 2) 25 - 35 ปี
- 3) 36 - 45 ปี
- 4) มากกว่า 45 ปี

2.1.3 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส

3) หม้าย/หย่าร้าง

2.1.4 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- 1) น้อยกว่า 1 ปี
- 2) 1 - 5 ปี
- 3) 6 - 10 ปี
- 4) มากกว่า 10 ปี

2.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) น้อยกว่า 10,000 บาท
- 2) 10,000 - 15,000 บาท
- 3) 15,001 - 20,000 บาท
- 4) มากกว่า 20,000 บาท

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ห้าดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ซึ่งประกอบด้วย

2.2.1 ด้านค่าตอบแทน

2.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.2.3 ด้านนโยบายและการบริหาร

2.2.4 ด้านสภาพการทำงาน

2.2.5 ด้านความมั่นคงปลอดภัย

2.2.6 ด้านความก้าวหน้าในงาน

2.2.7 ด้านความรับผิดชอบ

2.2.8 ด้านลักษณะของงาน

2.2.9 ด้านการยอมรับนับถือ

2.2.10 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาซึ่งเป็นผลตอบสนองจากสิ่งเร้า ให้นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตามต้องการ ประกอบไปด้วยแรงจูงใจทั้งภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในในการทำงานจะกระทำสิ่งใดๆ ด้วยความสุขและพึงพอใจในสิ่งนั้นๆ โดยตัวเองไม่ได้หวังรางวัล

หรือสิ่งตอบแทนอันใด ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกนั้น จะทำอะไรด้วยความคาดหวังการยอมรับจากผู้อื่นหรือหวังของรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

2. พนักงาน หมายถึง ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานในบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด
3. การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานในบริษัท หาดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด จำแนกตามฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่ ฝ่ายบริหาร แผนกผลิต แผนกซ่อมบำรุง แผนกไฟฟ้า แผนกช่างกล แผนกสโตร์ และแผนกควบคุมเครื่องเคมี
4. ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเป็นธรรมและเหมาะสมต่อปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม การจัดสวัสดิการในหน่วยงานมีความเหมาะสมและรวดเร็ว การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานเน้นที่ผลงานเป็นสำคัญ และผู้บังคับบัญชาแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงานยินดีในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน
6. นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานของบริษัทในที่นี้หมายถึง นโยบายในการดำเนินงานต้องมีความชัดเจน นโยบายในการดำเนินงานต้องแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างทั่วถึง และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน
7. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาวะทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานในที่นี้หมายถึง ปริมาณงานได้รับมีความสมดุลกับบุคลากรในบริษัท บริษัทมีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานอย่างพอเพียง และมีระเบียบในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน
8. ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ในที่นี้หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่มีความเป็นธรรมเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และรายได้ที่ได้รับอยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าเพื่อนรุ่นเดียวกัน
9. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง มีโอกาสได้รับเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตนเอง มีโอกาสได้แสดงความสามารถให้ผู้บังคับบัญชาประจักษ์ และการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญมากยิ่งขึ้น
10. ความรับผิดชอบ หมายถึง การให้ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย ในที่นี้หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่หัวหน้ามอบหมายปฏิบัติงานตามระเบียบอย่างเคร่งครัด และมีขอบเขตความรับผิดชอบเหมาะสม

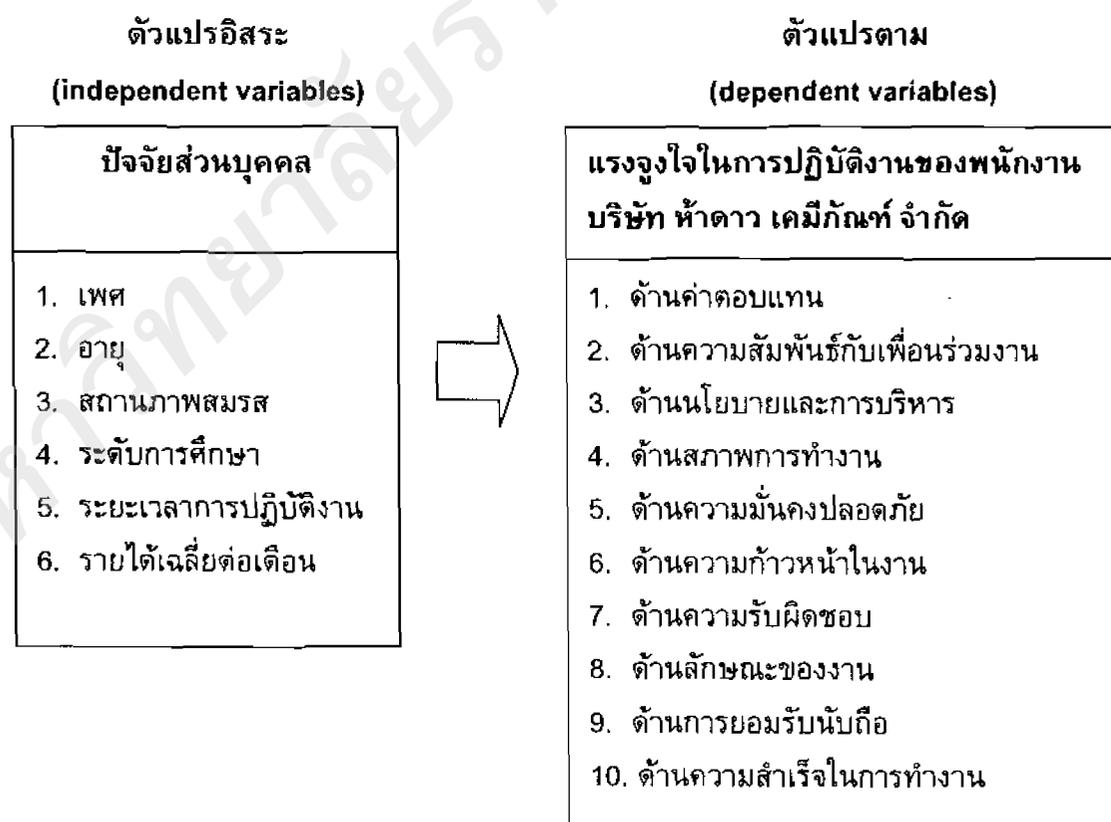
11. ลักษณะของงาน หมายถึง งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ งานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ

12. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือและยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน

13. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติภาระหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายโดยใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาต่างๆ ทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาดดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากแนวคิดของสุนันทาพงษ์ประเสริฐศรี (2550, หน้า 8) และโรบบิ้นส์, และเคอส์เตอร์ (Robbins, & Coulter, 2005, pp. 395 - 396) ได้ดัดภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ห้างดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน
เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี