

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การดำเนินงานทางธุรกิจต้องคำนึงถึงผลได้เสียที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรโดยรวมธุรกิจจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการอันประกอบไปด้วย ระบบการดำเนินงาน เทคโนโลยี ทรัพยากร ตลอดจนพนักงานที่อยู่ในองค์กร ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานก็มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จนี้ องค์กรจะประสบความสำเร็จต้องมีพนักงานที่มีคุณภาพ พนักงานจะมีคุณภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานทำให้พนักงานมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แรงจูงใจยังสร้างให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างพฤติกรรม ทักษะที่ดีต่องาน ส่งเสริมให้คนเพิ่มคุณค่าในตัวเอง แรงจูงใจยังเน้นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีต่อผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกที่เป็นสุข ความพึงพอใจและจูงใจให้พนักงานจงรักภักดีต่อองค์กรในที่สุด แรงจูงใจคือ ความต้องการที่รับการตอบสนองจากแรงขับ สิ่งล่อใจ ความหวัง สิ่งทำทนาย หรือแม้แต่บทลงโทษที่ส่งผลต่อจิตใจของแต่ละคน ช่วยกระตุ้นให้พนักงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างความพยายามที่บุคคลทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งปริมาณของความพยายามนี้ขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างความชอบในเรื่องของรางวัลและการรับรู้ ความเป็นไปได้ที่จะได้รับรางวัลจากผลงาน ความชอบในเรื่องของรางวัลยังตั้งอยู่บนระดับความดึงดูดใจของรางวัล และปรารถนาในรางวัลที่ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้น สนใจต่อรางวัลสูง และมีความรู้ว่ามีความเป็นไปได้ที่ตนจะได้รับ ส่งผลให้ทุ่มเทความพยายามให้กับงานอย่างมาก อย่างไรก็ตามความพยายามอย่างเดียวไม่สามารถเกิดการปฏิบัติงานงานได้อย่างเต็มที่ ต้องวัดจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากความพยายามผสมผสานกับความสามารถของแต่ละบุคคล ขณะเดียวกันจะขึ้นอยู่กับความรู้สึกของบุคคลว่าการปฏิบัติสำเร็จขั้นใด จะได้รับรางวัลระดับใด การที่จะให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานนั้น นอกเหนือจากสิ่งจูงใจแล้วองค์กรจำเป็นต้องสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศภายในองค์กร และระบบการบริหารงาน ตลอดจนทัศนคติของพนักงานทุกคน ให้มีส่วนเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน มาทำงานที่องค์กรแล้วรู้สึกเป็นสุข ไม่อึดอัด มีความมั่นคงปลอดภัย และมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (สมิหรา จิตตลดากร.2546 : 140 – 145)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีหน้าที่จัดหาและจัดจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าอย่างทั่วถึง เพียงพอ มีความมั่นคงเชื่อถือได้และมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันทิศทางการดำเนินการด้านอุตสาหกรรมไฟฟ้า มีการแข่งขันในด้านการผลิตและบริการจำหน่ายกระแสไฟฟ้า ฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรีระหว่าง ฝ่ายบริการลูกค้ากับกองบริการลูกค้าเป็นส่วนหนึ่งของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีเขตความรับผิดชอบในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และจังหวัดตราด ซึ่งเป็นพื้นที่เขตอุตสาหกรรมและสร้างผลกำไรให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสูงที่สุด ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญต่อองค์กรและการแข่งขันเป็นอย่างมาก เพราะถ้าพนักงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลกระทบต่องานที่ปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และมีผลกระทบต่อองค์กรที่จะบริหารงานในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันซึ่งมีส่วนเอกชนเข้ามาแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น พนักงานฝ่ายบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรีระหว่าง ฝ่ายบริการลูกค้ากับกองบริการลูกค้า จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ซึ่งปัจจุบันพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่ยังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันและกระตุ้นให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน เกิดความมั่นคงในงานที่รับผิดชอบ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรีระหว่าง ฝ่ายบริการลูกค้ากับกองบริการลูกค้า เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้ในการวางแผนและพัฒนาด้านแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรีระหว่าง ฝ่ายบริการลูกค้ากับกองบริการลูกค้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรีระหว่าง ฝ่ายบริการลูกค้ากับกองบริการลูกค้า
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรีระหว่าง ฝ่ายบริการลูกค้ากับกองบริการลูกค้า จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรีระหว่าง ฝ่ายบริการลูกค้ากับกองบริการลูกค้า
2. ทำให้ทราบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรีระหว่าง ฝ่ายบริการลูกค้ากับกองบริการลูกค้า
3. สามารถนำข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการกำหนดยุทธวิธี การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และวางแผนการบริหารงานบุคคลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรีระหว่าง ฝ่ายบริการลูกค้ากับกองบริการลูกค้า ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานของฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรีระหว่าง ฝ่ายบริการลูกค้ากับกองบริการลูกค้า จำนวน 134 คน (ข้อมูลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี 2552) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 คน
2. ด้านเนื้อหา ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรีระหว่าง ฝ่ายบริการลูกค้ากับกองบริการลูกค้า ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
3. ระยะเวลาการดำเนินการวิจัย ระหว่างเดือนกันยายน – ธันวาคม 2552

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. ตัวแปรต้น (อิสระ) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรีระหว่าง ฝ่ายบริการลูกค้ากับกองบริการลูกค้า ประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ

1.3 สถานภาพ

1.4 ระดับการศึกษา

1.5 ประสบการณ์การทำงาน

1.6 รายได้

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรีระหว่าง ฝ่ายบริการลูกค้ากับกองบริการลูกค้า ประกอบด้วย

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร

2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

2.3 ด้านค่าตอบแทน

2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.6 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้อ่านรายงานการวิจัยกับผู้วิจัย จึงได้ให้คำนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพและลักษณะส่วนตัวบุคคล โดยประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบาย ที่กำหนดแบบแผนการบริหารไว้อย่างชัดเจน เป็นแนวทางหรือวิธีการทำงานขององค์กรที่มีระบบระเบียบเป็นไปอย่างยุติธรรมและใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่คอยควบคุมดูแลการทำงานของพนักงานให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมายและสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงาน

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งเงินเดือน หรือค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โบนัส เป็นเงินพิเศษสำหรับ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

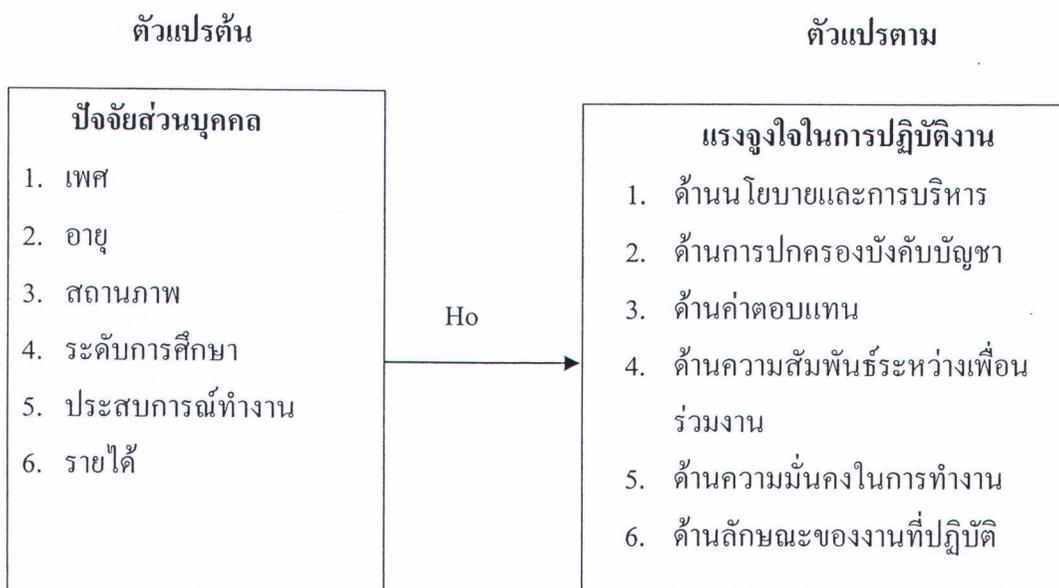
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันมีความรักสามัคคี อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอในการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง หน้าที่การงานในปัจจุบัน ทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ งานที่ทำในปัจจุบัน มีความสำคัญ และท้าทายความสามารถ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัย ได้ศึกษาจากเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี และนำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

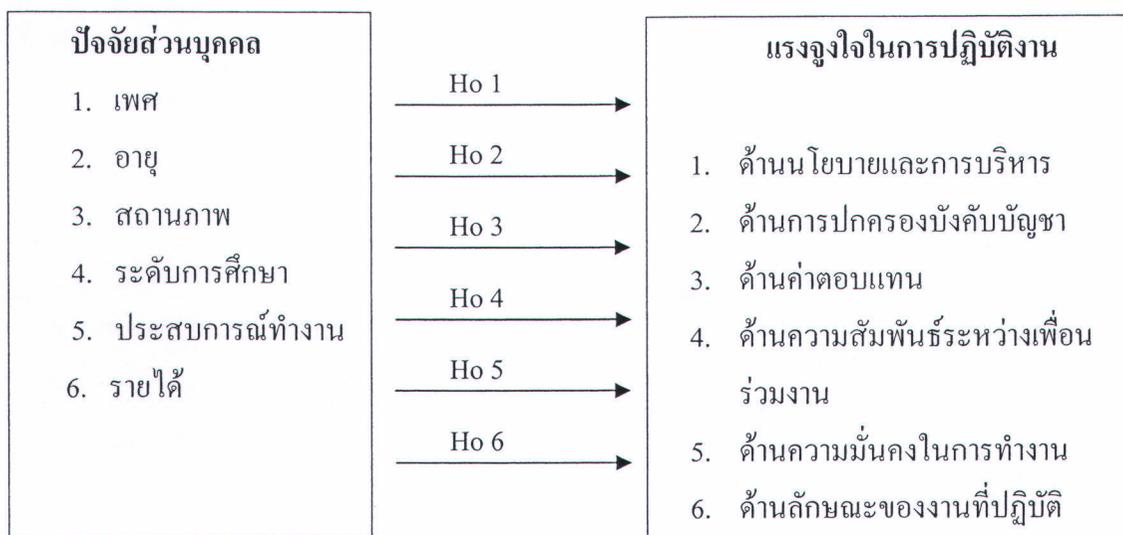


ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ใช้เป็นสมมติฐานแบบ Non hypothesis ประกอบด้วย H_0 ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

- H_0 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- $H_0 1$ เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- $H_0 2$ อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- $H_0 3$ สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- $H_0 4$ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- $H_0 5$ ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- $H_0 6$ รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัยด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

$H_0 1$ เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_0 1.1$ เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน

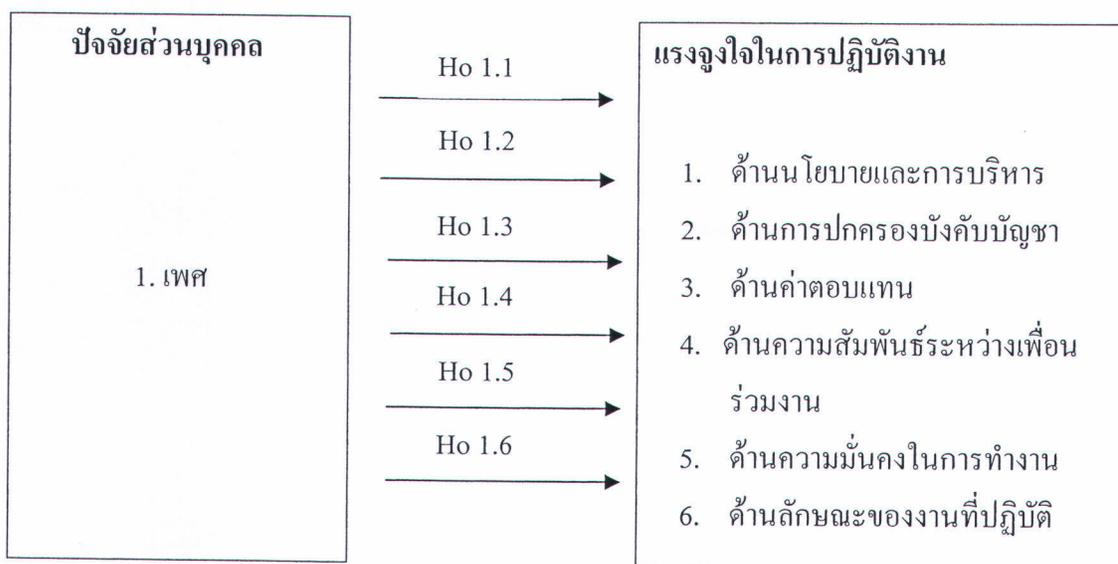
Ho 1.2 เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

Ho 1.3 เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

Ho 1.4 เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

Ho 1.5 เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน

Ho 1.6 เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัยด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Ho 2 อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

Ho 2.1 อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน

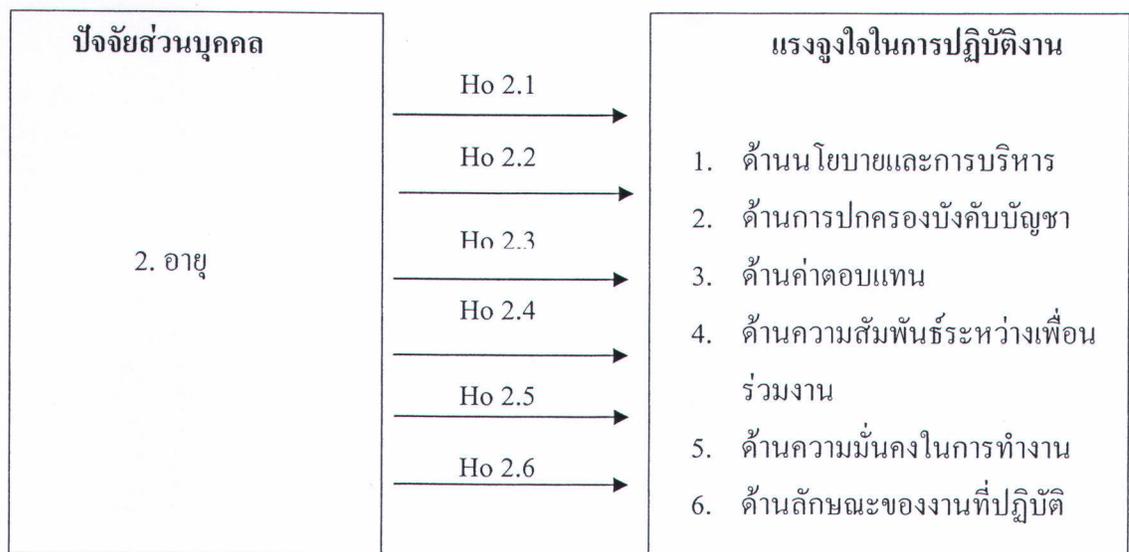
Ho 2.2 อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

Ho 2.3 อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

Ho 2.4 อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

Ho 2.5 อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน

Ho 2.6 อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัยด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Ho 3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

Ho 3.1 สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน

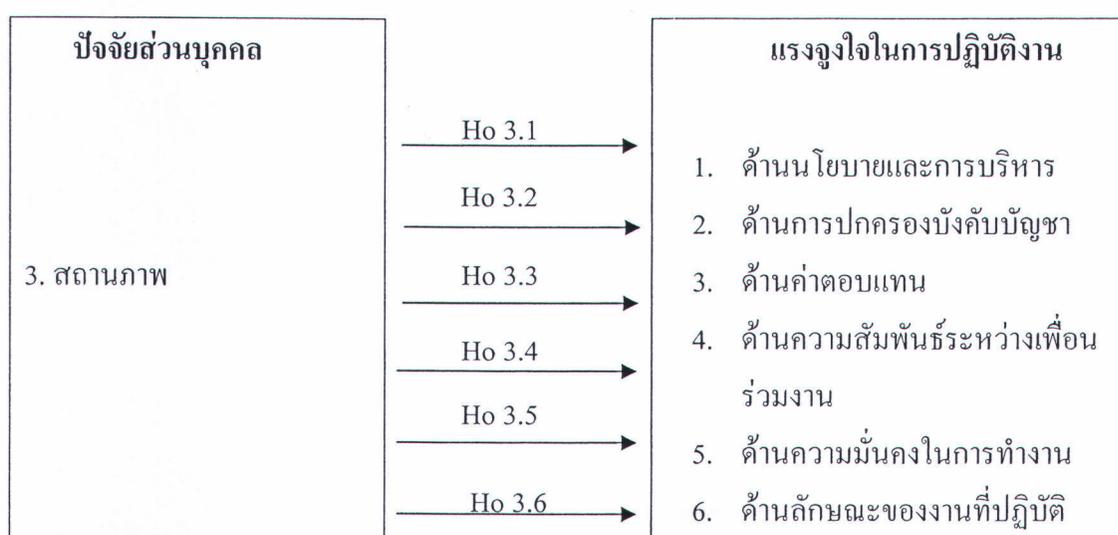
Ho 3.2 สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

Ho 3.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

Ho 3.4 สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

Ho 3.5 สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน

Ho 3.6 สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัยด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Ho 4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

Ho 4.1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน

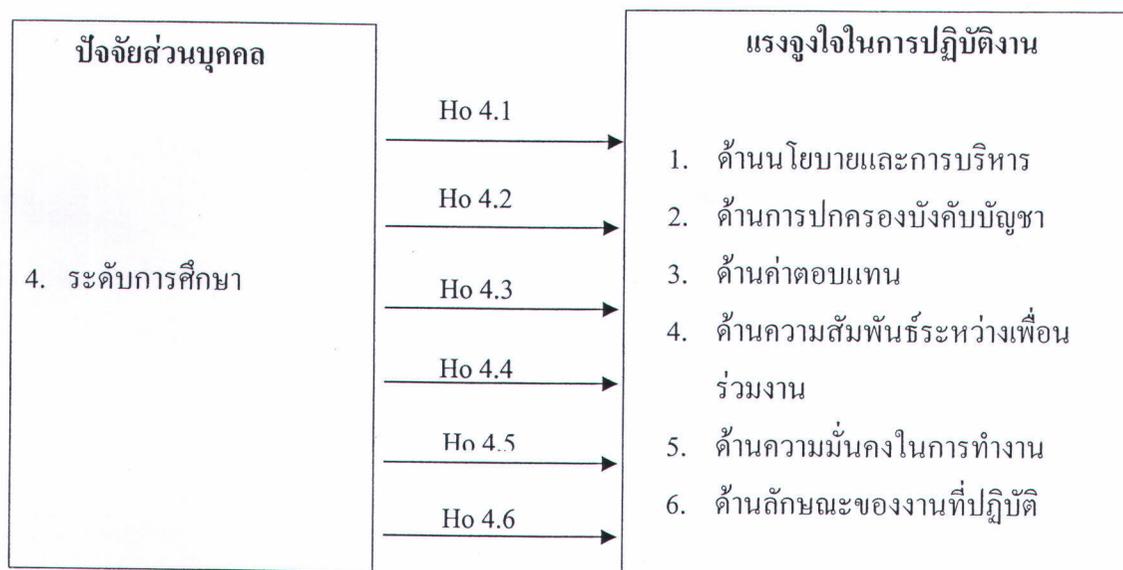
Ho 4.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

Ho 4.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

Ho 4.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

Ho 4.5 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน

Ho 4.6 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัยด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Ho 5 ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

Ho 5.1 ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน

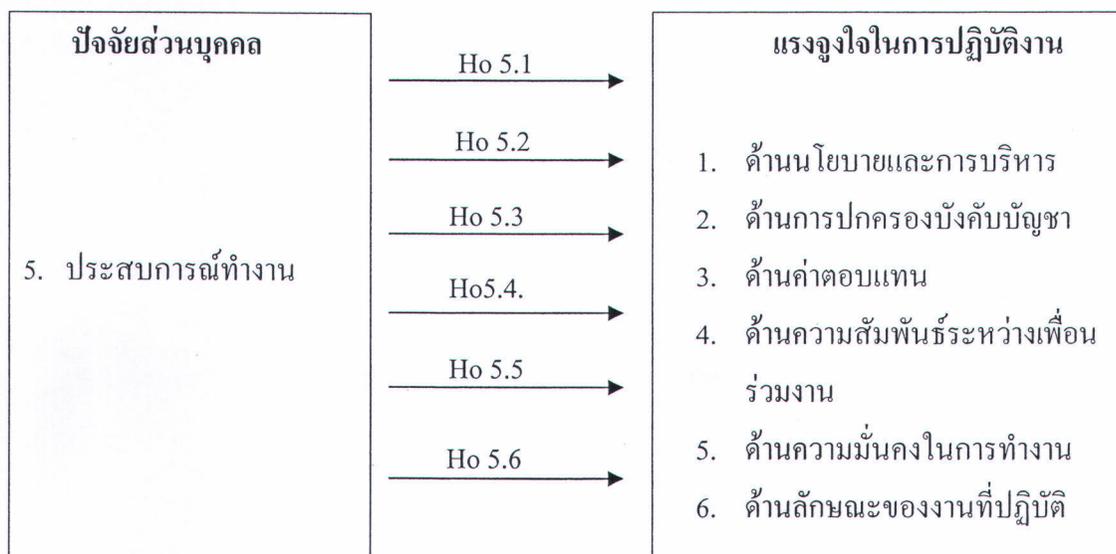
Ho 5.2 ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

Ho 5.3 ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

Ho 5.4 ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

Ho 5.5 ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน

Ho 5.6 ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน



ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัยด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Ho 6 รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

Ho 6.1 รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน

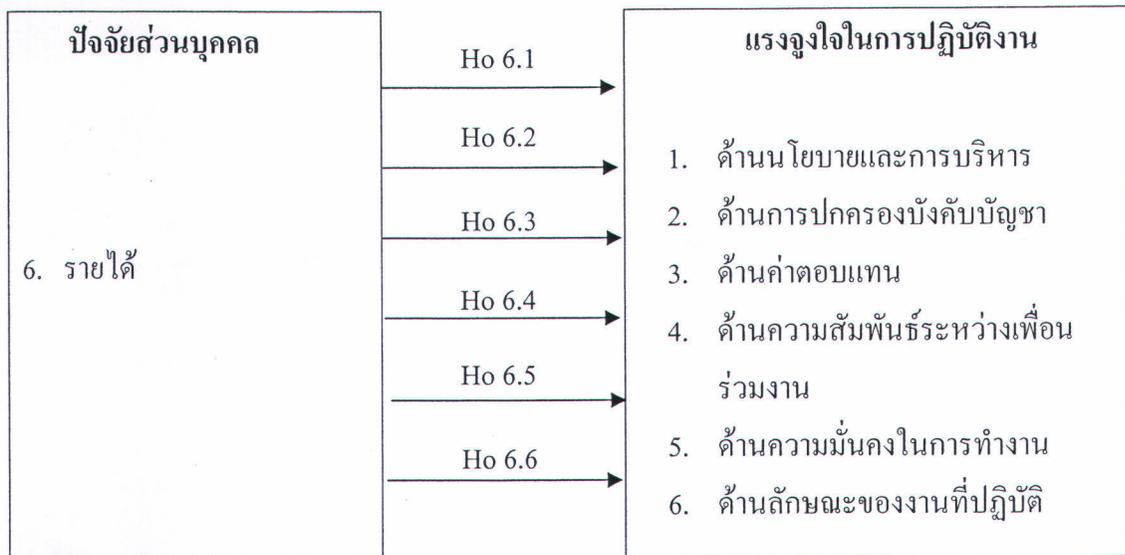
Ho 6.2 รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

Ho 6.3 รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

Ho 6.4 รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

Ho 6.5 รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน

Ho 6.6 รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน



ภาพที่ 8 กรอบแนวคิดในการวิจัยด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน