

ลักษณะของผู้นำ และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน

ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

Leadership characteristics and motivation affecting the work of Private organization employees In Bangkok

เกศนรินทร์ เนาวพันธ์

Ketnarin Naowapan

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการด้วยกันดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่อลักษณะของผู้นำ ประเภทแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน 2) เพื่อศึกษาลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาประเภทของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรของเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 385 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) หรือการสุ่มแบบบังเอิญ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลในการวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ และอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นลักษณะผู้นำไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นลักษณะของผู้นำแตกต่างกัน ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นประเภทแรงจูงใจแตกต่างกัน ยกเว้นด้านเพศ และอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นประเภทแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุ การศึกษา สถานภาพ และอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านเพศ และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

และผลของการศึกษาลักษณะของผู้นำพบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจพบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สมการพยากรณ์ $y = 1.260 + 0.130x_1 + 0.416x_2$

ABSTRACT

This research has 3 objectives as follows: 1) to study the opinions of private organization employees in Bangkok towards the characteristics of leaders Incentive type and performance. 2) To study the characteristics of leaders that affect the performance of employees of private organizations. In Bangkok and 3) to study the types of motivation that affects the work efficiency of private organization employees In Bangkok Population and sample Is an employee working in a private organization In Bangkok. The sample consisted of 385 samples and using the convenience sampling method or accidental sampling. The researcher used questionnaires that passed the quality check as data collecting tools in the research. Data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics.

The results of the research show that the demographic characteristics, gender, age, education, status, and job length have different effects on opinions, leadership characteristics, and are not different. Different salary levels affect different opinions of leaders. The demographic characteristics in education, marital status, age, and salary level affect the opinions of different types of motivation. Except gender and the different age affected the motivation opinions not differently. Demographic characteristics in the age, education, status and working age were not different, the opinions on the performance were not different. Except gender and the different salary levels affect different opinions on the performance.

And the results of the study of leadership characteristics showed that Correlated with work efficiency with statistical significance at the level of 0.05 and the motivation found that There is a statistically significant correlation with the performance at the level of 0.01, the forecasting equation $y = 1.260 + 0.130x_1 + 0.416x_2$

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารจัดการองค์กรหรือ 4 M ซึ่งประกอบด้วย บุคคล เงินทุน วัตถุดิบ และวิธีการจัดการ โดยพนักงานถือเป็นทรัพยากรที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนในธุรกิจให้ประสบความสำเร็จหรือประสบความสำเร็จกับความล้มเหลว หลายองค์กรมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพนั้นหมายความว่าองค์กรดูแลตั้งแต่เริ่มสมัครงาน ผ่านการบรรจุเป็นพนักงาน ดูแลสภาพความเป็นอยู่ในขณะที่เป็นพนักงานหรือว่าสวัสดิการนั่นเอง และจนกระทั่งออกจากองค์กรไปถึงแม้ว่าบางองค์กรจะมีเงินในการลงทุนมาก มีวัตถุดิบที่ดีในการผลิตและมีราคาผลิตภัณฑ์ที่ถูกกว่าคู่แข่ง มีกระบวนการผลิตสินค้าที่ดี และมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด แต่ถ้าองค์กรนั้นขาดพนักงานที่มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมในการทำงาน ก็อาจจะส่งผลให้องค์กรนั้นขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ขาดศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาในอนาคต และอาจส่งผลถึงความล้มเหลวขององค์กรในระยะยาวได้

ในการปฏิบัติงานของพนักงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ พนักงานบางคนต้องการทำงานเนื่องจากมีแรงจูงใจทางการเงิน แต่พนักงานบางคนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจจะไม่ใช่ตัวเงินที่จะได้รับ อาจจะมีแรงจูงใจประเภทอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น คำชมของหัวหน้างาน จากเพื่อนร่วมงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความต้องการของพนักงานในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจทางการเงิน หรือไม่ใช่ตัวเงินก็ตาม การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจะช่วยให้ผู้บริหารมีความรู้ และมีความเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริงเพื่อที่จะได้นำไปกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน กำหนดวิธีในการที่จะจูงใจให้พนักงานของตนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือการปรับปรุงพัฒนาวิธีการบริหารบุคลากรในองค์กรของตน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ มีความสามารถ และมีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร

การปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นจะต้องมีผู้นำ หัวหน้างาน หรือหัวหน้าฝ่าย ที่จะคอยสั่งการ สั่งงาน หรือการคอยให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาขึ้นของพนักงาน องค์กรทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร ผู้นำจะมีภาวะผู้นำและลักษณะพิเศษของการนำอยู่ในตัว และหากนำมาใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ก็จะส่งผลดีต่องานและพนักงาน รวมไปถึงผลงานหรือผลของการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ การมีผู้นำที่มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีรูปแบบการทำงานหรือรูปแบบการบริหารจัดการที่มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน และมองวัตถุประสงค์ มองเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร รวมไปถึงมีความรู้ มีความสามารถ ความเข้าใจในความต้องการพื้นฐานของพนักงานของตนจะช่วยให้การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ดี ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จสู่เป้าหมายรวมทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรได้อีกด้วย

จากประเด็นปัญหาด้านผู้นำ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะของผู้นำและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่อลักษณะของผู้นำ ประเภทแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน
2. เพื่อศึกษาลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาประเภทของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานองค์กรเอกชนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นลักษณะของผู้นำ ประเภทแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. ลักษณะของผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
3. แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเน้นศึกษาลักษณะของผู้นำ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. ขอบเขตด้านประชากร ซึ่งประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคคลที่เป็นพนักงานและทำงานอยู่ในองค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัยและพื้นที่ในการเก็บข้อมูล ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เวลาในช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2563 และเนื่องจากการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ผู้วิจัยจึงต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเป็นแบบออนไลน์

ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ

Dubrin (2013) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้นำ ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาในปี 2010 คือ ในปี 2013 Dubrin เสนอคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสามารถก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ส่วนในปี 2010 เสนอคุณลักษณะของผู้นำที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และได้แบ่งบุคลิกลักษณะของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท คือบุคลิกลักษณะทั่วไป (General Personality Traits) และคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน (Task related Traits) มีรายละเอียดดังนี้

1. บุคลิกลักษณะทั่วไป (General Personality Traits) คือบุคลิกลักษณะที่สังเกตเห็นได้ทั้งบริบทภายใน และบริบทภายนอกของการทำงาน บุคลิกลักษณะทั่วไปสัมพันธ์กับความสำเร็จ และความพึงพอใจในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวประกอบด้วย

1.1 ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) หมายถึง การมั่นใจในสิ่งที่ตนเองคิด และสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ และมั่นใจในสิ่งที่ถูกต้อง แสดงออกถึงความมั่นใจในการเป็นผู้นำ

1.2 การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) หมายถึง การกระทำตนให้อยู่ในสภาวะปกติ มีกิริยาอ่อนน้อม ไม่หยาบกระด้าง ไม่เหยียดหยามผู้อื่น การเห็นอกเห็นใจผู้อื่นด้วยความจริงใจ และการให้เกียรติผู้อื่น

1.3 การสร้างความไว้วางใจ (Trustworthy) หมายถึง การสร้างความเชื่อถือให้แก่ตนเองทั้งในด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน และการเป็นคนดีมีคุณธรรม และการสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจให้แก่บุคคลในองค์กร

1.4 การเปิดเผยตนเอง (Extraversion) หมายถึง การแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเอง ทั้งในด้านความคิด การกระทำ และอารมณ์

1.5 การแสดงออกอย่างเปิดเผยและเหมาะสม (Assertiveness) หมายถึง การแสดงออกในด้านกิริยา วาจาที่มีความชัดเจน และถูกกาลเทศะ

1.6 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) หมายถึง การแสดงออกว่ามีความสนใจในการทำงาน สนใจที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตั้งใจจดจ่อในการทำงาน และมีความพร้อมที่จะทำงาน

1.7 การมองโลกในแง่ดี (Optimistic) หมายถึง การคิดบวก และการสร้างสมดุลของปัญหาที่เข้ามา เป็นการมองชีวิตในทางที่ดี ไร้ความวิตกกังวล มองข้ามความพ่ายแพ้ มองข้ามปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข

1.8 มีความอบอุ่น (Warm) หมายถึง การแสดงความรัก ความเมตตา รวมถึงความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารงานองค์กร การให้คำปรึกษามีลักษณะเป็นกันเองไม่ถือตัว

2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน (Task related Traits) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Passion for the work) หมายถึง ความตั้งใจแน่วแน่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ มีวิสัยทัศน์มองไปข้างหน้าเพื่อความสำเร็จ มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ

2.2 ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence) หมายถึง การควบคุมอารมณ์ของตนให้อยู่ในสภาวะปกติ ไม่ฉุนเฉียว หงุดหงิดง่าย หรือการตอบโต้ด้วยอารมณ์ที่ไม่ดี

2.3 ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexibility and adaptability) หมายถึง การผ่อนปรนจากหนักเป็นเบาของการทำงาน ในด้านวัน เวลา สถานที่ การแต่งกาย รวมถึงการผลงาน

2.4 การควบคุมอำนาจภายใน (Internal locus of control) หมายถึง อำนาจการสั่งการ อำนาจการตรวจสอบการปฏิบัติงาน และอำนาจในการควบคุมระเบียบและระบบในองค์กร

2.5 มีความกล้า (Courage) หมายถึง ความกล้าที่จะยอมรับข้อบกพร่องของตน กล้าที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ตนทำผิด กล้ายอมรับในข้อตำหนิ รวมถึงการกล้าในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าลักษณะของผู้นำที่เหมาะสมแก่การนำพาองค์กร และบุคลากรในองค์กรให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีศักยภาพ มีความรู้มีความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีการวางตัวดี สง่าผ่าเผย มีความโดดเด่น มุ่งมั่นจริงจังในการทำงานและมีความรักความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) ของ Herzberg ,1959 (อ้างถึงในปฐมวงค์ สีหาเสนา, 2557) เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่ง 2 ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักในงานปฏิบัติ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยจูงใจสามารถตอบสนองความต้องการภายในตัวบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานสำเร็จ และประสบความสำเร็จอย่างเต็มขีดความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานนั้นสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ และปลื้มในผลของความสำเร็จของงานนั้น ๆ เป็นกำลังใจที่จะทำให้เกิดการพัฒนางานให้มีความก้าวหน้า

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ที่มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กร การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีและการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นว่าเป็นการยอมรับและยกย่องในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดจนบรรลุผลสำเร็จ การได้ยอมรับนับถือมักจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในผลงานนั้นด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ งานที่มีความท้าทายให้ลงมือปฏิบัติ หรืองานที่มีสามารถปฏิบัติได้เองตั้งแต่ต้นจนจบ และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความสามารถและความถนัดของผู้ปฏิบัติ

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบหรืองานใหม่ ๆ และความมีอำนาจในการรับผิดชอบ รวมถึงการตัดสินใจในการทำงานนั้นได้อย่างเต็มที่ และทำงานโดยไม่มีการตรวจตรา หรือการควบคุมการทำงานอย่างเข้มงวด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง นอกเหนือจากการได้รับเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรแล้ว การได้มีโอกาสเดินทางไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม วิธีการทำงานเพื่อนำมาพัฒนางานตนเอง หรือการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในงานที่ทำ

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้คงอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานนั้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เงินเดือนเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน และการได้รับเงินเดือนนั้นเพียงพอหรือเหมาะสมกับปริมาณของงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคตด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้รวมถึงการได้รับคำแนะนำ คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการ และการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีกฎระเบียบการทำงานที่ชัดเจน และการจัดระบบขององค์กรในการทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ภายในของสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ได้แก่ อุปกรณ์ในการทำงาน ความทันสมัยของอุปกรณ์ ความเพียงพอของอุปกรณ์ต่อการทำงานของพนักงาน หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือรู้สึกไม่ดี เป็นผลที่ได้จากงานในหน้าที่ของเขา คือการที่บุคคลต้องถูกย้ายให้ไปทำงานในที่ใหม่ซึ่งอาจห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และเกิดความไม่พอใจไม่ยินดีกับการทำงานในที่ใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความมั่นคงยั่งยืนในอาชีพ อาชีพที่สามารถทำได้จนตลอดชีวิต รวมถึงความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา และความเสมอภาคในการจัดสรรงาน การมอบหมายงาน

ทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson & Plowman, (1989) (อ้างถึงในอุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้ให้แนวคิดประสิทธิภาพในการทำงานสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ด้านดังนี้

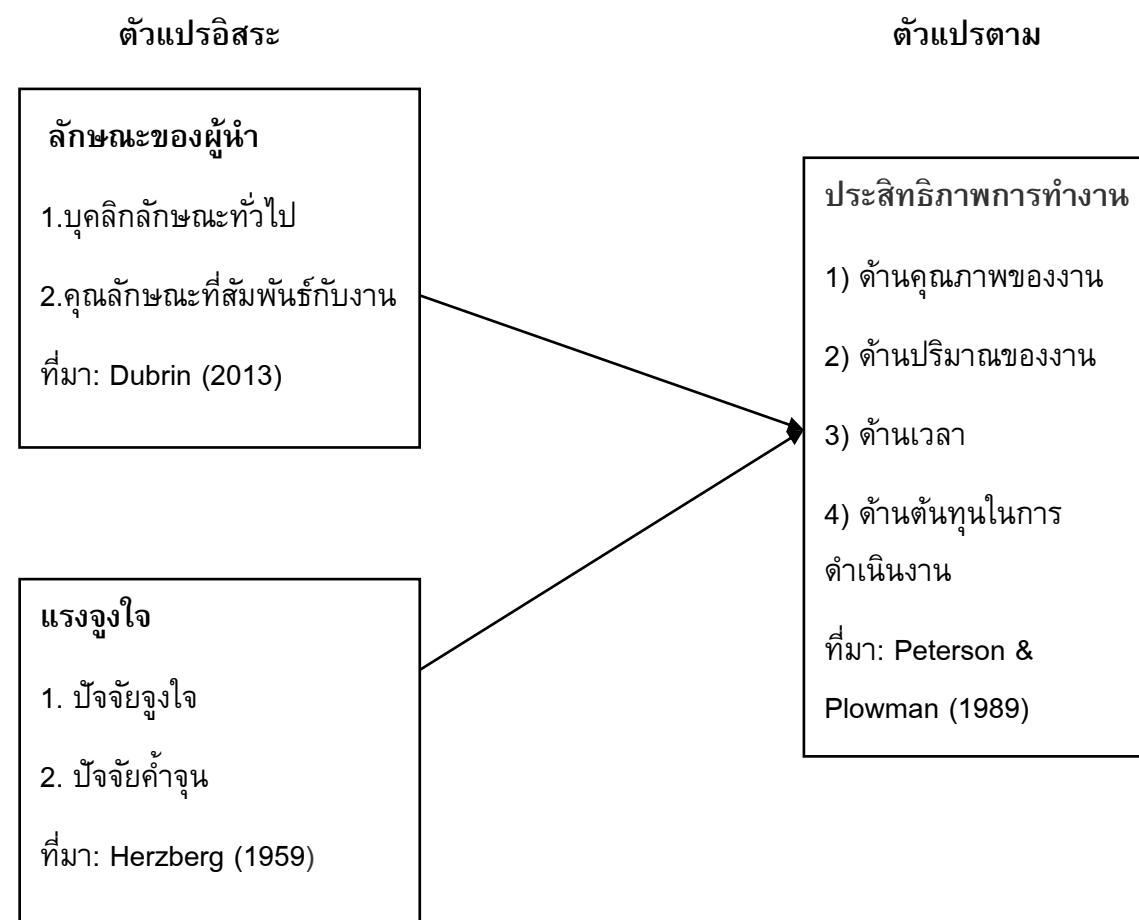
1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง ทั้งในด้านฝ่ายผู้ผลิต และฝ่ายของผู้นำไปใช้ได้รับประโยชน์และความคุ้มค่าสูงสุดทั้งสองฝ่าย ฝ่ายผู้ผลิตมีความพึงพอใจในผลการทำงานที่มีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพ จะต้องเกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของด้านฝ่ายผู้นำไปใช้ ได้รับประโยชน์สูงสุดจากการจ่ายเงินและรวมถึงการกลับมาใช้บริการผลงานนั้นซ้ำ

2. ด้านปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวัง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผลงานที่ปฏิบัติได้จะต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนการทำงาน หรือตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ และควรมีการวางแผน และการบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

3. ด้านเวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์เหมาะสมกับงาน เหมาะสมกับปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคในการทำงานให้สะดวกเพื่อประหยัดเวลา ทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น เวลาที่ใช้อาจจะยืดหยุ่นได้ตามลักษณะความยากง่ายของงาน

4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน เหมาะสมกับวิธีที่ใช้ในการทำงาน กล่าวคือถ้าหากการลงทุนน้อย แล้วได้ผลตอบแทนมากแสดงให้เห็นว่าการทำงานมีประสิทธิภาพในมิติด้านค่าใช้จ่าย หรือที่เรียกว่าต้นทุนในการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน ด้านคน ด้านวัสดุ และด้านเทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างประหยัด คุ้มค่า คุ้มกับงาน และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

กรอบแนวคิดของการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) หรือการสุ่มแบบบังเอิญ และแจกแบบสอบถามแบบออนไลน์ 400 ฉบับ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานขององค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 ตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดย IOC อยู่ที่ 0.99 และหลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้จำนวน 40 ฉบับเพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือ ซึ่งจากการทดสอบค่าความน่าเชื่อถือค่าแอลฟาอยู่ที่ระดับ 0.97 และในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเพื่อการ

บรรยาย ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่ระดับการวัดเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ค่าสถิติ T-Test และ F-Test ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2 และ 3

ผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานขององค์กรเอกชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20-30 ปี การศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส อายุงานอยู่ที่ 6-10 ปี เป็นส่วนใหญ่ และมีระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท

จากการวิเคราะห์ลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยภาพรวมของลักษณะของผู้นำมีค่าเฉลี่ย (4.06) ระดับการมีผลอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลักษณะของผู้นำบุคลิกลักษณะทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (4.08) ระดับการมีผลอยู่ในระดับมาก และด้านคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงานมีค่าเฉลี่ย (4.05) ระดับการมีผลอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ (4.02) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บัณฑิตจูงใจ มีค่าเฉลี่ย (4.02) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านปัจจัยคำจูง มีค่าเฉลี่ย (4.02) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และจากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่าประสิทธิภาพการทำงาน ด้านต้นทุนในการดำเนินงาน มีประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (4.33) โดยภาพรวมประสิทธิภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ย (4.11) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1. ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานองค์กรเอกชนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นลักษณะของผู้นำ ประเภทแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน พบว่าลักษณะประชากรศาสตร์ด้านระดับเงินเดือนของพนักงานองค์กรเอกชนที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นด้านลักษณะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานองค์กรเอกชนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นประเภทแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานองค์กรเอกชนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2. ลักษณะของผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างลักษณะของผู้นำกับประสิทธิภาพการทำงาน

ลักษณะของผู้นำ	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	t	Sig.
ค่าคงที่	1.658	11.733	0.000
บุคลิกลักษณะทั่วไป	0.263	5.148	0.000**
คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน	0.135	2.594	0.010*

R = 0.370 R² = 0.137 SEE = 0.26422 F= 30.354 Durbin-Watson = 1.722 Sig. = 0.000

**p<0.01, *p<0.05

จากผลในตารางที่ 1 พบว่าลักษณะของผู้นำด้านบุคลิกลักษณะทั่วไป และด้านคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ดังนั้นลักษณะของผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน มีสมการพยากรณ์ $y = 1.658 + 0.263x_1 + 0.135x_2$

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3. แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงาน

แรงจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย(b)	t	Sig.
ค่าคงที่	1.453	12.483	0.000
ปัจจัยจูงใจ	0.264	5.667	0.000**
ปัจจัยคำจูง	0.211	3.882	0.000**

R= 0.504 R²= 0.254 SEE=0.24560 F= 65.187 Durbin-Watson = 1.882 Sig.= 0.000

**p<0.01

จากผลในตารางที่ 2 พบว่าแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยคำจูงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ดังนั้นแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานองค์กรเอกชน มีสมการพยากรณ์ $y = 1.453 + 0.264x_1 + 0.211x_2$

การอภิปรายผล

ผลจากการทดสอบเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานองค์กรเอกชนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความคิดเห็นลักษณะของผู้นำ ประเภทแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่าด้านระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ ประเภทแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานองค์กรเอกชนที่มีระดับเงินเดือนน้อย พนักงานจะให้ความสำคัญกับลักษณะของผู้นำเพราะผู้ นำมีอำนาจในการตัดสินใจในการพิจารณาผลงาน

และการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานองค์กรเอกชนที่มีเงินเดือนสูงจะให้ความสำคัญกับผู้นำน้อยกว่าเนื่องจากคุณภาพชีวิต และทรศนะที่เปลี่ยน มีอิสระทางความคิดมากขึ้น ผู้น่าจึงมีผลน้อยแต่ยังคงต้องปฏิบัติตามในสายการทำงาน ส่วนระดับเงินเดือนที่มีผลต่อความคิดเห็นด้านประเภทแรงจูงใจ พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยมักจะต้องการแรงจูงใจประเภทเงินเดือน การได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน และการได้เลื่อนตำแหน่ง เพราะพนักงานเหล่านี้ยังคงต้องการคุณภาพชีวิตที่ดี การมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต ส่วนพนักงานองค์กรเอกชนที่มีระดับเงินเดือนสูง จะมีประเภทแรงจูงใจที่สำคัญคือต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง การได้รับการยอมรับ มากกว่าการได้รับการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ส่วนในด้านระดับเงินเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย จะให้ความสำคัญในประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนสูง เนื่องจากพนักงานที่มีเงินเดือนน้อยจะต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะผลงานคือความโดดเด่นในหน้าที่การงาน ที่จะส่งผลให้การยอมรับในความสำเร็จ และการได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่ง และผลจากการทดสอบเกี่ยวกับลักษณะของผู้น่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่าลักษณะของผู้น่า ด้านบุคลิกลักษณะทั่วไป และด้านคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากลักษณะของผู้น่าองค์กรที่มีศักยภาพในการบริหารงาน จะมีความสามารถในการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน (Put the right man in the right job) ซึ่งผู้น่าที่ดีจะต้องมีความสามารถในการตั้งศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของพนักงาน รวมถึงพลังทางด้านความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของพนักงาน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงการใช้ทักษะในการแนะนำ และชี้แนะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายองค์กร ส่วนผลจากการทดสอบเกี่ยวกับแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่จำเป็นที่จะทำให้พนักงานทำงานได้ดี มีความมานะ พากเพียร ในการทำงาน สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญคือเงินเดือน เงินโบนัส เงินค่าตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ ในส่วนพนักงานที่อยู่ในระดับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญคือความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะ

ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานองค์กรเอกชนในด้านระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นลักษณะของผู้นำ ประเภทแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ผู้บริหารควรพิจารณาการให้เงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ระดับความสามารถในการทำงาน และด้านปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารควรมีให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอตามความต้องการ เช่น พนักงานที่มีระดับเงินเดือนไม่สูงมักให้ความสำคัญกับผู้นำ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานของตน การให้โบนัส หรือเบี้ยขยันจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเหล่านี้ทำงานด้วยความทุ่มเท มุ่งมั่น ลักษณะของผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารขององค์กรมีจำเป็นต้องสร้างและพัฒนาผู้นำขององค์กรให้มีความน่าเชื่อถือ มีวิสัยทัศน์ มีบุคลิกที่ดีทั้งในด้านวาจา และการกระทำ มีความน่าเกรงขามเพื่อให้พนักงานมีความเกรงใจ ด้านการตัดสินใจ การสั่งงาน และการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร นอกจากนี้องค์กรควรจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพของผู้นำเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการบริหารงาน และการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการมอบหมายงานภายในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติของพนักงานไปในทิศทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น นอกจากนี้เพื่อการทำงานที่รวดเร็ว การจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงการเรียนรู้พฤติกรรม และแนวความคิดของพนักงานในองค์กร เพื่อให้ง่ายต่อการบริหารบุคลากรในองค์กร และง่ายต่อการวางแผนการทำงาน นอกจากนี้แรงจูงใจถือว่ามีสำคัญยิ่งต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ไม่เพียงเฉพาะองค์กรเอกชน องค์กรอื่น ๆ ก็ต้องใช้แรงจูงใจในการทำงานด้วยเช่นกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านการใช้อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงระบบเทคโนโลยีที่ใช้ภายในองค์กร ได้แก่ ระบบอินเทอร์เน็ต การประชุมทางไกล ระบบเครือข่ายการสื่อสารในองค์กร ระบบสารสนเทศเพื่อการวิเคราะห์การตัดสินใจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้พนักงานในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการอบรม และพัฒนา เพื่อจะได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดข้อผิดพลาดในการทำงาน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว เพื่อเพิ่มโอกาสทางการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้ผู้นำองค์กรต้องมีความตระหนักรู้ในการมอบหมายงาน มีการยกย่องเมื่อพนักงานทำงานดี และสามารถแนะนำเมื่อพนักงานทำงานผิดพลาด ในด้านปัจจัยค่าจ้าง องค์กรควรมีการพิจารณาการปรับเงินเดือนตามการจ้างงานของตลาดแรงงาน และมีการเลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้องค์กรควรจะมีการปรับสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน การอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานของพนักงาน องค์กรควรให้ความสำคัญในด้านนี้เช่นกัน เนื่องจากบางครั้งอัตราการลาออกคือ การเข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานไม่ได้ ในด้านสวัสดิการเพื่อการรักษาพยาบาล การเดินทาง การมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นการทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานเหนื่อยจนเกินไป และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง*

ตำบลกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุทศน์ วีระศักดิ์การุณย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการ*

ตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย

ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

Dubrin, A. J. (2013). *Principles of Leadership*. (7th ed.). Australia: South-Western, Cengage

Learning.

Frederick, Herzberg. (1959). *The Motivation of work*. New York: John Wiley & Sons.

Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood,

Illinois: Richard D. Irwin.