

**แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ¹**

**MOTIVATION AND LEADERSHIPS AFFECTING THE PERFORMANCE
EFFICIENCY OF FOREST INDUSTRY ORGANIZATION EMPLOYEES IN
NORTHEAST**

ชัยอนันต์ ราชชมภู²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การศึกษาในครั้งนี้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 151 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 110 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า 1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สรุปโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณ และด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านคุณภาพ อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3. ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ , ภาวะผู้นำ , ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purposes of this study were : 1) to study the operational efficiency level of employees in Forest Industry Organization ,Northeast 2.to study the factors motivation and leadership style affecting the operational efficiency of employees in Forest Industry Organization ,Northeast The data were collected from using questionnaires from samples of employees in Forest Industry Organization ,Northeast consisting of 110 people from a total of 151 people. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation and Multiple Regression Analysis by determining statistical significance at the level of 0.05 The results of the study found that 1.The performance efficiency of employees in Forest Industry Organization , Northeast, overall, the employees had a high level of opinion about their job. When considering the performance efficiency in each aspect, including quantity and time were at the highest level while the level of operating cost and quality was high. 2. Motivation factors affecting job performance efficiency of the employees in Forest Industry Organization, Northeast at statistical significance of 0.05 were the motivation factor in compensation and welfare benefit.3.Leadership style factor affecting job performance efficiency of the employees in Forest Industry Organization, Northeast at statistical significance of 0.05 were task - oriented leadership style.

Keyword : Motivation , Leadership , Job performance efficiency.

บทนำ

ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid – 19) ทำให้มีผู้ติดเชื้อเป็นจำนวนมาก หลายพื้นที่หลายจังหวัดต้องออกมาตรการในการกำกับควบคุมดูแล ศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) หรือ สบค. ต้องประกาศพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด (พื้นที่สีแดงเข้ม) ในพื้นที่ 29 จังหวัด ออกมาตรการล็อกดาวน์และเคอร์ฟิว ตั้งแต่เวลา 21.00-04.00 น. (แหล่งข้อมูลศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) 2564) ทำให้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ ทุกองค์การได้รับผลกระทบกับสิ่งที่เกิดขึ้น เช่นหน่วยงานราชการปรับเปลี่ยนรูปแบบเป็นทำงานแบบ Work From Home ภาคเอกชน ห้างร้าน ธุรกิจการท่องเที่ยว ธุรกิจค้าขายต่าง ๆ ได้รับผลกระทบอย่างเป็นวงกว้าง ทำให้ทุกองค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความอยู่รอด ซึ่งในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน อาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การเปลี่ยนแปลงไปด้วย แรงจูงใจในการทำงานและภาวะผู้นำของผู้บริหาร จึงถือว่ามีส่วนสำคัญมากในการจะบริหารจัดการองค์การให้ผ่านพ้นช่วงวิกฤตการณ์นี้ไปได้

วิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานในสถานการณ์โควิด-19 ทุกคนล้วนแต่อยากให้ตัวเองมีความสุข ประสบความสำเร็จ และสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้มีประสิทธิภาพเป็นอย่างดี แม้จะมีข้อจำกัดเรื่องสถานที่ การ

ทำงาน และระยะทาง รวมทั้งไม่สามารถผ่อนคลายด้วยกิจกรรมที่เคยทำ ไม่สามารถไปกินข้าวร่วมกันได้ แต่ข้อดีของการทำงานแบบทางไกลก็มีอยู่มาก และมีหลายวิธีที่สามารถทำได้ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้นำองค์กรหรือภาวะผู้นำ ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะพ่วงค์การหรือหน่วยงานผ่านพ้นช่วงเวลาวิกฤตนี้ไปได้ ผู้นำองค์กรควรมีความฉลาดทางอารมณ์และแสดงถึงความเห็นอกเห็นใจต่อทั้งพนักงานและลูกค้า เนื่องจากในช่วงเวลานี้ ผู้คนไม่ได้ต้องการอะไรมากไปกว่าความปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดี ดังนั้นสิ่งสำคัญที่สุดคือ การดูแลพนักงานและลูกค้า อย่างไรก็ตามการประคับประคองผลประโยชน์ของบริษัทยังเป็นอีกหนึ่งสิ่งที่สำคัญไม่แพ้กัน โดยในช่วงที่มีความไม่แน่นอนสูงนั้น ผู้นำองค์กรควรรวมอำนาจการตัดสินใจเพื่อความชัดเจน รวดเร็ว เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้การตัดสินใจและการดำเนินการทุกอย่างก้าวนั้นควรอยู่บนเป้าหมายหลักขององค์กรเสมอ เพื่อสร้างความเชื่อใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ความเชื่อใจในช่วงเวลาวิกฤตนี้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งขาด ความเชื่อใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีสัมพันธภาพร่วมกันประกอบด้วย ความโปร่งใส หรือการสื่อสารโดยตรงไปตรงมา ปัจจัยถัดมาคือความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าจะเป็นลูกค้า คู่ค้า และพนักงาน ปัจจัยสุดท้ายคือการที่ผู้เกี่ยวข้องเชื่อว่าบริษัทจะทำตามที่สัญญาไว้อย่างแน่นอน ซึ่งความเชื่อใจนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหันมาร่วมแรงร่วมใจกันในการเอาชนะอุปสรรคนั้นเอง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรถือเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่สามารถนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องคำนึงถึงคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ซึ่งผลโดยรวมแล้วจะต้องได้ผลงานที่มีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ยังต้องใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ สำเร็จตามเป้าหมาย

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นข้อมูล หรือเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปรับใช้ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และรูปแบบภาวะผู้นำที่จะส่งผลกระทบต่อบริหารองค์กร เพื่อเป็นแนวทางสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในองค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในยุค New Normal และบรรลุวิสัยทัศน์ที่องค์กรตั้งไว้ได้ต่อไป

คำถามการวิจัย (Research Question)

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจและภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ (Objective)

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมุติฐานการวิจัย (Research hypothesis)

1. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzbergs (Herzbergs Two - Factor Theory)

Herzberg (อ้างในนางสาวณิชพร คำเถียร 2559, หน้า 24-29) ได้แสดงให้เห็นถึงความต้องการของคนในการทำงาน คือ ความต้องการประการแรกเป็นความต้องการหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจสภาพแวดล้อมของงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ความต้องการประการที่สอง เป็นความต้องการที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความสามารถของเขาแสวงหาความก้าวหน้า เรียกว่า ปัจจัยเกื้อหนุน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถจำแนกองค์ประกอบไว้ ดังนี้

ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา, สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา, สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน, สภาพการทำงาน , ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ,การยกย่องนับถือ, ลักษณะของงาน , ความรับผิดชอบ , ความก้าวหน้า

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (The Ohio State Studies) ได้มีการรวบรวมผลงานวิจัย เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ เมื่อประมาณปลายปี 1940 พฤติกรรมผู้นำมี 2 ลักษณะ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2542: หน้า 437)

1. ผู้นำที่มุ่งงาน หรือคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก เป็นลักษณะของผู้นำที่มุ่งการกำหนด ความต้องการ ในงาน และการทำให้โปรแกรมการทำงานมีลักษณะชัดเจน หรือเป็นลักษณะผู้นำที่มักจะกำหนดบทบาท ตัวเอง และบทบาทพนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มักจะมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูง ดังจะเห็น ได้จากการพิถีพิถันในการมอบหมายงาน และการคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด

2. ผู้นำที่มุ่งคนหรือคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก เป็นลักษณะของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกรักของ พนักงานและพยายามที่จะทำ สิ่งต่างๆ ให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ หรือเป็นลักษณะผู้นำที่มีการแสดงออกใน พฤติกรรมที่ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับนับถือในความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิด ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความหวังใจและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ช่วยเหลือเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว มีท่าทีของความเป็นมิตรและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ตลอดเวลา มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค สร้างความสัมพันธ์แบบไว้วางใจ ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน

Blake and Mouton's managerial Grid

Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธ์ภาพของคนเป็น 1 – 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 – 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็น ทีม ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ (ชัยวัช เนียมศิริ, 2560-2561: หน้า 16)

1. แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้ออกแบบกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่าง เห็นผู้ร่วมงาน

2. แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้นุชยสัมพันธ์และเน้น ความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงาน โดย ไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การ นิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานใน

ครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

3.แบบมุ่งงานตำมุงคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4.แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5.แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญ กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตามเกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชาอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Vroom and Deci (อ้างถึงใน นवलพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ได้ทำการศึกษาพบว่าใน การปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harrington Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของ ประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

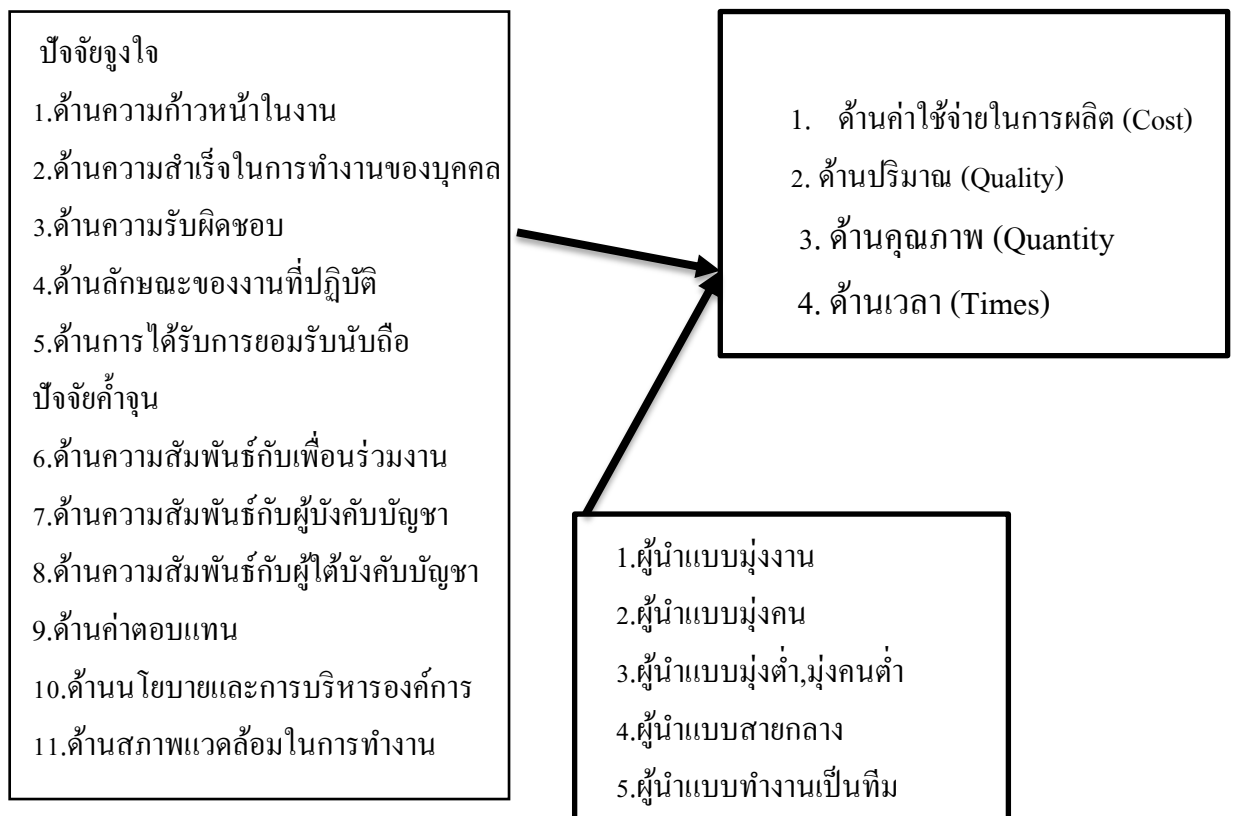
1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมียุทธศาสตร์สูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คู่มีค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือ เป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสม กบงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องประกอบด้วย ความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้น ได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีนักวิจัยชาวไทยที่ได้ นำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ในการศึกษา อาทิเช่น นवलพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีและอัครเดช ไม้จันทร์ และ นุจรีย์ แซ่จิว (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา เป็นต้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการดำเนินงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อสำรวจตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบไปด้วยผู้บริหาร หัวหน้างาน พนักงาน/พนักงานปฏิบัติการ พนักงานสัญญาจ้าง/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง จำนวน 151 คน

กลุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) พบว่า มีประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน การศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ ระดับ 0.05

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้ศึกษามีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจ จำนวน 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน, ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ปัจจัยภาวะผู้นำ แบ่งออกได้ 5 รูปแบบ ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่ง, ผู้นำแบบมุ่ง, ผู้นำแบบมุ่งงานตำมุงคนต่ำ, ผู้นำแบบทางสายกลาง, ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกได้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Cost), ด้านปริมาณ (Quality), ด้านคุณภาพ (Quantity), ด้านเวลา (Times)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้ทำการศึกษาวิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด จากนั้นนำกรอบแนวคิดที่ได้ ไปสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ อายุงาน

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุง โดยพัฒนามาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg และคณะ (Herzberg and Others) ในการแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 11 ด้าน

ส่วนที่ 3 รูปแบบภาวะผู้นำ เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งรูปแบบภาวะผู้นำออกเป็น 5 รูปแบบ

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยนำแนวคิดของ Peterson & Plowman ในการออกแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด

ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งจะมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความคิดเห็น 5 ระดับ เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีการให้คะแนนดังต่อไปนี้

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบประเมินที่ใช้ในการวิจัย ได้มาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ และได้รับการแนะนำ ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความเหมาะสม ก่อนนำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability)

หลังจากทำการปรับปรุงคำถามแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มประชากรตัวอย่างในการทดสอบ โดยมีพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้เขตขอนแก่น จำนวน 30 คน ก่อนทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบก็ต่อเมื่อค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกันถึงเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์ ได้ค่าดังนี้

หัวข้อ	Cronbach's Alpha	N of Items
1. ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.821	4
2. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	0.842	4
3. ด้านความรับผิดชอบ	0.816	4
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.718	4
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.780	4
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.852	4
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.949	4
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.846	4
9. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.870	4
10. ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	0.823	4
11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.765	4

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการขออนุญาตเก็บข้อมูลงานวิจัย แล้วทำการลงในไลน์กลุ่มงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และขอความร่วมมือไปยังผู้จัดการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้เขตขอนแก่น ผู้จัดการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้นครราชสีมา และผู้จัดการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้อุบลราชธานี เพื่อให้แจกแบบสอบถามให้พนักงานในสังกัด ให้ได้ตามจำนวนที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ทำการตรวจเช็คจากกลุ่มไลน์ที่ผู้ทำแบบสอบถามตอบกลับกับจำนวนแบบสอบถามที่ขึ้นโชว์ในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
3. ตรวจสอบการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ ทั้งหมด 11 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 วิเคราะห์ระดับรูปแบบภาวะผู้นำ ทั้ง 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจะต้องมีค่า r ไม่เกิน 0.75

2.2 การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ผลการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.10 อายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.50 มีสถานภาพส่วนใหญ่สมรส คิดเป็นร้อยละ 70.00 ระดับวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 70.90 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงาน/พนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 49.10 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.10 และมีอายุงานมากกว่า 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.30

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ**มาก** โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.688

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับ**มาก** โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.456

4.ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ**มาก** มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.18 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.506

5.ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สมมติฐานข้อที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งงาน

2) อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสรุปรวม **มาก** มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.18 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนิศยา พรหมจันทร์ ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับ**มาก**

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาวิจัยแรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งงานซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ (นางสาวจุฑามาส แสงฉาย, 2561, หน้า 73) ศึกษาเรื่อง ความต้องการและแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่ความต้องการเป็นอันดับแรก คือ ค่าชดเชยและสนับสนุนการรักษาพยาบาลที่มีความเหมาะสมทั้งตนเองและครอบครัว และซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (นางสาวรัชฎาภา โลจนานนท์

,2557,หน้า 114) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทซิลลิก ฟาร์มา จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสายกลาง ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ส่งผลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นที่ผู้วิจัยจะเสนอแนะให้ผู้วิจัยต่อยอดใน ประเด็นดังนี้

- 1.ความเป็นไปได้ในการยกระดับในการบริหารงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ให้เป็นบริษัท มหาชน เพื่อให้การบริหารงานที่กว้างขึ้น ทันสมัยยุคโลกปัจจุบันมากขึ้น
- 2.ปัจจัยการผลิตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมแทนคนในการทำไม้ของอุตสาหกรรมป่าไม้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 3.ความแตกต่างด้านภาวะผู้นำแต่ละส่วนงานในองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน

เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาส แสงฉาย.(2561).ความต้องการและแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี.วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยวัช เนียมศิริ.(2560-2561).ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น .หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่น 60,วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
- ณิชพร คำเถียร. (2559). แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ใน โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญญามาส โลจนานนท์. (2557). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ซิลลิก ฟาร์มา จำกัด.วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิตยา พรหมจันทร์.(2562). แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชวมงคลกรุงเทพ.

นวลพรรณ บุญฤทธิ.(2558).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดชลบุรี.งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ,
มหาวิทยาลัยบูรพา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). *องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ:
ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์.(2556).ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน.ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

Herbert, H. G. (1972). *The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach*.
(12th ed.). New York: Appletion-Century-Crofts.

Blake, R.R. & Mouton, S.J. (1964). *Managerial Grid Model*. Houston, Texas: Gulf Publishing.

Vroom, V.H. and Deci, E. L. (1970). *Management and Motivation*. Victoria, Australia: Penguin Books.

Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & sons, inc.

Yamane, T. (1973). *Statistics : An Introductory*. New York : Harper and Row.