

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
กรณีศึกษา ณ. กรุงเทพมหานคร¹

FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF WORK OF THE PERSONNEL OF THE
FOREST INDUSTRY ORGANIZATION, CASE STUDY IN BANGKOK.

ศิริศักดิ์ เปี้ยจันทึก²

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรณีศึกษา ณ. กรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรณีศึกษา ณ. กรุงเทพมหานคร 3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรณีศึกษา ณ. กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากร ของหน่วยงาน จำนวน 149 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลการวิจัย พบว่า

1.) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรณีศึกษา ณ. กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 2.) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรณีศึกษา ณ. กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน มีผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3.) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรณีศึกษา ณ. กรุงเทพมหานคร มีปัจจัยจูงใจ และปัจจัย คำจูงในการทำงานแตกต่างกัน มีผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ ,คุณภาพชีวิต, แรงจูงใจ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรณีศึกษา ณ. กรุงเทพมหานคร

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1. To study the factors affecting the performance of the personnel of the Forest Industry Organization, a case study in Bangkok. 2. To study the quality of work life affecting the efficiency of work performance of forest industry organization personnel, a case study in Bangkok. 3. To study motivation factors affecting work efficiency of forest industry organization personnel, a case study in Bangkok. A sample was selected from 149 personnel of the departments using questionnaires as a tool for data collection. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. T-value test Multiple regression analysis.

The results of the study were as follows:

1.) Factors affecting the performance of personnel. Forestry Industry Organization Case Study in Bangkok quality of life in work and work motivation factors Different It affects the efficiency of different operations was statistically significant at 0.05 level. 2.) Quality of work life affecting efficiency in work performance of personnel of the Forest Industry Organization, a case study in Bangkok. There are different quality of life in the workplace. It affects the efficiency of different operations. 3.) Work motivation factors affecting the performance of the personnel of the Forest Industry Organization, a case study in Bangkok. There are motivating factors and supporting factors for different work It affects the efficiency of different operations was statistically significant at 0.05 level.

Key words : Performance, Quality of life, Motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยในปัจจุบันวิถีชีวิตในการดำรงชีวิตของประชาชนทั่วไปสามารถมองถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการดำรงอยู่ในวิถีของกระแสโลกาภิวัตน์ โดยที่มีการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยหลายๆอย่างที่ทำให้เกิดการดำรงอยู่ของสิ่งมีชีวิตแม้กระทั่งการดำเนินธุรกิจในรูปแบบของทรัพยากรธรรมชาติที่เราจะต้องศึกษาให้เห็นได้ชัดเจนว่าการดำเนินการในรูปแบบปัจจุบันจะเป็นตัวขับเคลื่อนบุคลากรในองค์กรที่ต้องมีการเดินทางไปพร้อมๆกับการยกระดับการทำงานที่ดีขึ้นและยังเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการศึกษาผลที่จะเกิดขึ้นในการจัดการไม่ว่าจะเป็นความ

เจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี รวมไปถึงการเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจในด้านของทรัพยากรป่าไม้ โดยต้องมีการศึกษาว่าบุคลากรในหน่วยงานต้องมีการดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาความอยู่ดีกินดีของบุคลากรและการขับเคลื่อนขององค์การให้เดินไปพร้อมๆกันเพราะสิ่งนี้เองจะเป็นสิ่งสำคัญในการยกให้เป็นพลังในการพัฒนาที่สำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ และสังคมในอนาคตไปพร้อมๆกัน องค์การจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัว เพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการปฏิบัติงานมีผู้คนในวัยที่แตกต่างกันอยู่รวมกัน เมื่อคนต่างวัยต้องมาปฏิบัติงานร่วมกันทำให้เกิดความขัดแย้ง ทศนคติที่ไม่ตรงกัน มีหลายแง่มุมที่หลายๆคนอาจจะยังไม่เข้าใจให้ตัวของคนรุ่นใหม่ แต่หากองค์การสามารถบริหารจัดการให้กลุ่มคนเหล่านี้อยู่ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นผลดีต่อองค์การเอง เนื่องจากมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานสูง การปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือไปจากความรับผิดชอบของตนเอง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้างานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรณีศึกษา ณ กรุงเทพมหานคร การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ และมีความเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคลากรในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญ ประการหนึ่ง คือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นด้วยความสมัครใจ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุดแรงจูงใจในงานจึงมีความสำคัญ สำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ผู้บริหารทุกระดับ จึงควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์ผลของงาน และการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่จะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุดพร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรณีศึกษา ณ กรุงเทพมหานคร
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรณีศึกษา ณ กรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรณีศึกษา ณ กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรณีศึกษา ณ. กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรณีศึกษา ณ. กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรณีศึกษา ณ. กรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรณีศึกษา ณ. กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตดีขึ้นหรือไม่
2. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรณีศึกษา ณ. กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจให้บุคลากรอยากทำงานให้หน่วยงานหรือไม่

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อีรูวดี ตรีประสิทธิ์ชัย (2557, หน้า 3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของพนักงานเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน โดยการพิจารณาด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่ง นำไปสู่การดำเนินชีวิตของพนักงาน

Walton (1973, p. 12 อังใน ธัญพัฒน์ พิรุณไพบรย, 2554, หน้า 15) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของพนักงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะ แนวทางของพนักงาน หรือสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

สโครแวน (Skrovan, 1983, หน้า 11) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง กระบวนการที่องค์การใช้ในการทำให้สมาชิกทุกระดับขององค์กรได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์กร วิธีการทำงานและผลลัพธ์จากการทำงาน กระบวนการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายในการส่งเสริมความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพขององค์กรและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในขณะทำงานของพนักงาน

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2538, หน้า 334) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่ท้าทายค่าตอบแทนยุติธรรม ความปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดีโอกาสที่จะได้ใช้ ความรู้ความสามารถอนาคตที่เจริญงอกงามและมั่นคงการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล การแสดงออกอย่างเสรีและการมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2550, หน้า 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีการบริหารงานที่มีคุณธรรม และรวมไปถึงงานวิจัยของ เนตรณัฐ์ ประยูรตารา (2552, หน้า 2-3), พิซเซอร์ (Fisher. 1992), กนกวรรณ ชูชีพ (2551), ปราณี กมลทิพยกุล (2552)

สามารถสรุปได้ว่าคุณภาพของชีวิตเปรียบได้กับโครงสร้างของการดำเนินชีวิตและเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินชีวิตและยังเป็นผลที่ทำให้คุณภาพของงานออกมาได้ดี โดยสำคัญที่สุดคือค่าตอบแทนที่มีส่วนในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและเท่าเทียมในการตัดสินใจดำเนินการให้เต็มความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานให้เกิดประสิทธิผลของงานได้เท่าที่องค์การคาดหวังและเพื่อสร้างกรอบในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและยังเป็นตัวขับเคลื่อนให้กระบวนการต่างๆขององค์กรเดินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน Millet (1994) ได้นิยามคำว่า“ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้น หมายถึงความพึงพอใจในการบริการ Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก 1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service) 2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service) 3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service) 4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service) 5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

Katz, Danial and Robert L. Kahn (1978) นักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรในลักษณะเปิด (Open system) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญ ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกล่าวว่าประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้า และผลผลิตที่ได้นั้นจะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) ขององค์กร ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัย ต่าง ๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน ยังมีความสำคัญ ต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วยนอกจากนี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตาม

Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงในอุทัยสน วีระศักดิ์การุณย์ (2556) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Haring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อประกอบด้วย 1.

คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิต และผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วนอกจากนี้ผล งานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการ 2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติ ได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือ เป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น 4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้อง ลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต

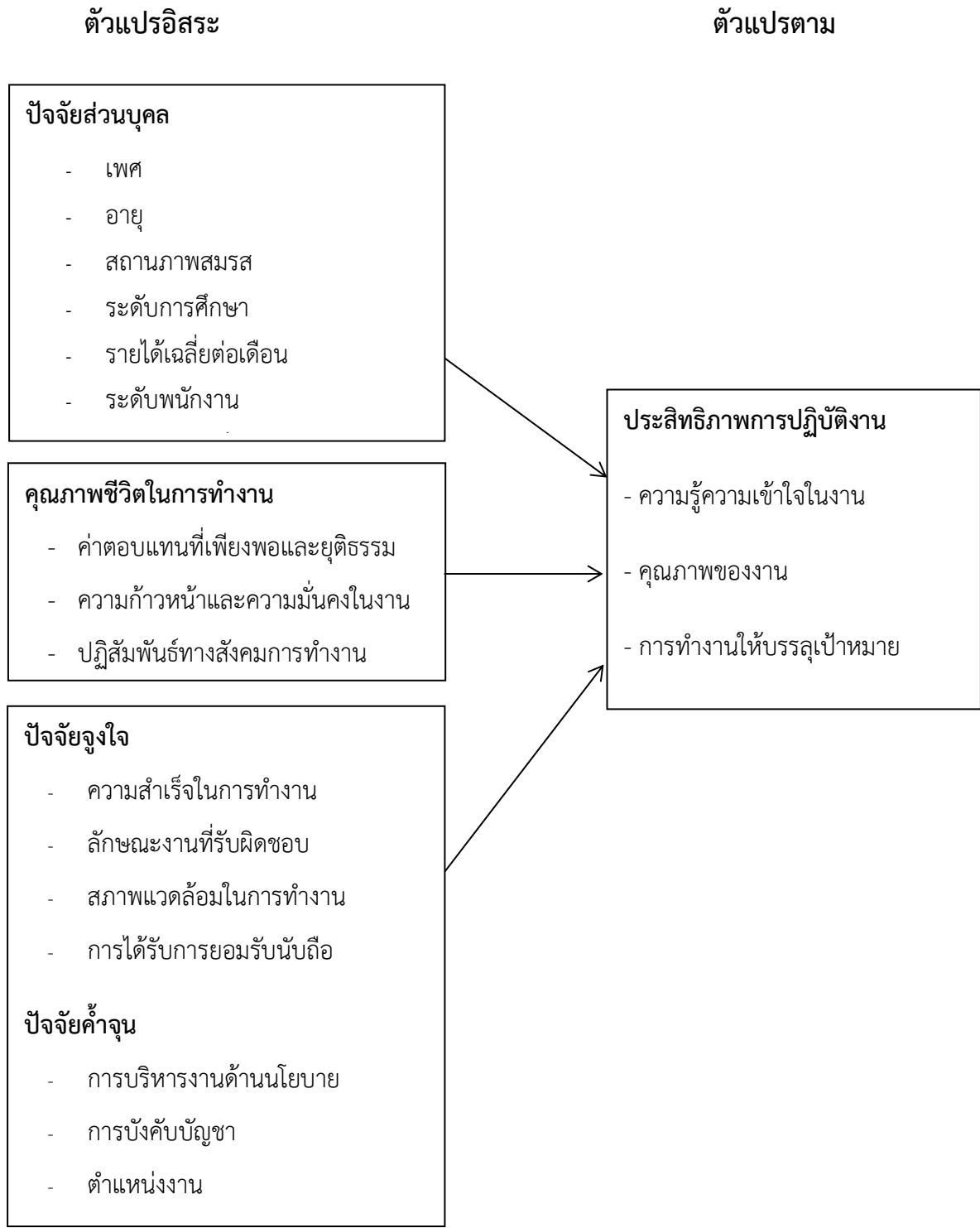
จากความหมายของประสิทธิภาพของการทำงานข้างต้นนั้น สรุปได้ว่าผลของการปฏิบัติงานไม่ว่าจะ ตำแหน่งใดๆ ขึ้นอยู่กับปริมาณงานที่หน่วยงานป้อนให้ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยขึ้นอยู่กับความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นไปในรูปแบบใดก็ตามทุกอย่าง ล้อมเกิดจากการประสานงานที่ทำให้ผู้ที่ลงมือปฏิบัติ นั้นสามารถกระทำได้เลยโดยที่ไม่ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและลด ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่ล่าช้าได้และยังจะช่วยให้การทำงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและจะส่งผลให้ หน่วยงานเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงานเกิดความคล่องตัวและรวดเร็ว มากยิ่งขึ้นอีกด้วย

3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ การทำงานทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) เป็นทฤษฎีจูงใจ โดยเสนอว่าปัจจัยในการ ทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานหรือ หมายถึงการทำงานโดย หลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร การสร้างความพอใจนี้ สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัยได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจกล่าวว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่ง มีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้ง การยกย่อง ชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับใน

ความสามารถ 1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work it self) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน 1.4 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ที่ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน 1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม 2. ปัจจัยห้าจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมียู 7 ปัจจัยได้แก่ 2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company policies and administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม 2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารรวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Relationship with supervisors Peers and subordinates) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาการติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกัน และกัน 2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salaly) หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ 2.5 สถานภาพในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานรวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 2.6 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ 2.7 ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

ทฤษฎีของ Herzberg ได้รับความสนใจและนำไปใช้กันอย่างมาก โดยเฉพาะในการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยการรักษาให้บุคลากรที่มีความสามารถอยู่กับองค์กร สามารถให้บุคลากรมีการพัฒนาในเรื่องของการจัดการด้านการบริหารงาน และยิ่งรวมไปถึงทำงานอย่างไรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เต็มรูปแบบ โดยมีการยืดหยุ่นให้รูปแบบต่างๆเอื้ออำนวยไปด้วยกันในแต่ละด้านควบคู่กันไป แล้วจึงส่งผลไปถึงการบริหารงานองค์กรได้อย่างดี

4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ,ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ์ (2556), นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558), เมธี ไพรัชิต. (2556), มาลินี นกศิริ. (2558), ฉัตรชัย เหล่าเขตการณ. (2557), พรเพชร บุตรดี. (2563)



ภาพ 1 กรอบแนวความคิด

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรณีศึกษา ณ กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรุงเทพมหานครยกเว้นตำแหน่งผู้บริหาร โดยแบ่งออกเป็น 7 สำนัก จำนวนทั้งหมด 202 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 1 เมษายน 2564) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 5% หรือ 0.05

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามจากเอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา โดยเนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ณ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบแสดงระดับความคิดเห็น (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้าน ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน และด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการทำงาน โดยระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5-1 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบแสดงระดับความคิดเห็น (Rating Scale) จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน และประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5-1 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบแสดงระดับความคิดเห็น (Rating Scale) จำนวน 4 ข้อ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5-1 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบแสดงระดับความคิดเห็น (Rating Scale) จำนวน 3 ข้อ การบริหารงานด้านนโยบาย การบังคับบัญชา และตำแหน่งงาน โดยระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5-1 ตามลำดับ)

ระดับความคิดเห็น/ระดับความพึงพอใจ		คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	อยู่ในช่วง	4.21-5.00
เห็นด้วย	อยู่ในช่วง	3.41-4.20
ไม่แน่ใจ	อยู่ในช่วง	2.61-3.40
ไม่เห็นด้วย	อยู่ในช่วง	1.81-2.60
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	อยู่ในช่วง	1.00-1.80

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย รวมทั้งแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม

2 ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถาม ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย โดยสร้างเป็นแบบสอบถามทั้งหมด 5 ส่วน

3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไข

4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content validity) และข้อบกพร่องของคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ และรวบรวมความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดที่ได้รับการพิจารณาแบบสอบถามเป็นรายข้อ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5 หลังจากปรับปรุงเนื้อหาในแบบสอบถามแล้ว จึงนำข้อคำถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ที่ได้ทำการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 149 คน โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ในการตรวจสอบความเชื่อมั่น ของคำถาม ทั้งนี้ในการตรวจสอบความ เชื่อมั่นนั้นต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.7 ขึ้นไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ทั้งหมด 149 ฉบับ โดยแยกตามทั้ง 7 สำนัก แล้วรวบรวมแบบสอบถาม

2 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ดังต่อไปนี้ 1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และเป็นความลับ 2. การนำข้อมูล ลงรหัส (Coding) และนำแบบสอบถามที่ถูกต้องครบถ้วนแล้ว มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้สำหรับการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ตามที่ได้ระบุไว้ 3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามและนำข้อมูลจากแบบสอบถามเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2. สถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติ (Multiple Regression) ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson product moment coefficient correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple linear regression)

ผลการศึกษาวเคราะห์

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรณีศึกษา ณ กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 149 ชุด จำแนกตามเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 เพศชาย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 39 – 46 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 74 มีรายได้ส่วนใหญ่ รายได้ 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 52 มีสถานภาพ ส่วนใหญ่ โสด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 57 มีระยะเวลาการทำงาน (อายุงาน) ส่วนใหญ่ อายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36 มีระดับตำแหน่งส่วนใหญ่ พนักงาน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48 และมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 1 แห่ง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 42

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับที่มาก สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ท่านพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ตามด้วยท่านคิดว่าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามกฎหมาย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และความรับผิดชอบ และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายต่างๆ ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับที่มาก สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งงาน ตามด้วยท่านได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามผลงาน เส้นทางการเติบโตในสายอาชีพของท่านมีความชัดเจน และท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกฝนและพัฒนาเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน้าที่การงาน ด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับที่มาก สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน ตามด้วยท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานปัจจุบัน การทำงานของท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็น อย่างดี และหัวหน้างานของท่านช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาอย่างจริงจัง เมื่อท่านมีปัญหา

ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ด้านความรู้ความเข้าใจใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับที่มาก สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ท่านมักหาวิธีการลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้ประหยัดเวลาในการทำงาน ตามด้วยท่านมักหาต้นเหตุของปัญหา และแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม และท่านมีทักษะและความเชี่ยวชาญในงานด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับที่มาก สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ ตามด้วยท่านสามารถทำงานได้ทันระยะเวลาที่กำหนด และท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีอยู่ในเกณฑ์ตามที่คาดหวัง ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับที่มาก สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ท่านมั่นใจในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ตามด้วยท่านมักตั้งเป้าหมายการทำงานในแต่ละวัน และท่านมักสร้างแรงจูงใจให้ตนเองอยากทำงานตลอดเวลา

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับที่มาก สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ มีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ ตามด้วยท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ และงานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับที่มากที่สุด จนถึงระดับที่มาก สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ท่านมีความมุ่งมั่นพยายามหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการ

ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ตามด้วยท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย และท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับที่มาก สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ การติดต่อประสานงานของท่านกับหน่วยงานอื่น มีความสะดวกรวดเร็ว ตามด้วยสภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานมีความสงบและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ด้านการบริหารงานด้านนโยบาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับที่มาก สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดความรับผิดชอบ ขอบเขตการปฏิบัติงาน ตามด้วยหน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ และหน่วยงานที่ท่าน สังกัดมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาค และเหมาะสมกับบุคคล ด้านการบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับที่มาก สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน ตามด้วยผู้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการและแก้ปัญหาด้วยเหตุผล ด้านตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับที่มาก สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ และท่านได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ผลระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบโดยรวม พบว่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H1 หมายความว่า บุคลากรองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน มีผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ผลระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบโดยรวม พบว่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H1 หมายความว่า บุคลากรองค์การ

อุตสาหกรรมป่าไม้ ที่มีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน มีผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ผลระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบโดยรวม พบว่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H1 หมายความว่า บุคลากรองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ที่มีปัจจัยค้ำจุนในการทำงานแตกต่างกัน มีผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรให้ความสำคัญกับโครงสร้างขององค์กร โดยเฉพาะโครงสร้างของแต่ละหน่วยงานเพราะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในระยะยาวขององค์กร
2. ผู้บังคับบัญชาควรที่จะให้ความสำคัญในด้านของความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้บุคลากรได้มีการพัฒนาด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ รวมไปถึงสามารถเข้าถึงปัญหาที่องค์กรได้เผชิญอยู่เพื่อให้พนักงานทุกคนได้ทราบถึงว่าตัวของบุคลากรในแต่ละระดับจะได้ทราบว่าต้องบริหารงานไปในรูปแบบใดเพื่อให้เข้าใจต่อสถานการณ์ที่องค์กรได้เผชิญอยู่ในขณะนี้

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์
รปม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่าย
เอกสาร.
- ฉัตรชัย เหล่าเขตการณ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ
องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ สาย 80. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี ปีที่ 8 ฉบับที่ 16
เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2557. หน้า 111-120.
- ธัญพัฒน์ พิรุณโพรย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความสุขในชีวิตความ
เป็นอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย . (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรใน
อุตสาหกรรมโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ติน ประชัญญฤทธิ์. (2538) ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2550). “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี
บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.” วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธัญชนก อิตติพงศ์วิวัฒน์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุขวิทยาลัย
พาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- เนตรณัฏฐ์ ประยูรดาราร. (2552). ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์ (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.
- ปราณี กมลทิพยกุล. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทยูเซ็น แอร์
แอนด์ซีเซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด”. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2552
- พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- พระครูสังฆรักษ์บุญชัย อาทิตย์ตั้ง. (2558) สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๓ กันยายน - ธันวาคม ๒๕๕๘.
- มาลินี นกศิริ. (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด. ประชุมวิชาการทางธุรกิจและนวัตกรรมทางการจัดการ ระดับชาติและนานาชาติ ประจำปี 2558. หน้า 638 – 645.
- เมธี ไพรัชิต. (2556) การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด .สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ธนบุรี.
- วริยา เอียววิบูลย์. (2541). ศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล.
กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมเกียรติ แก้วหอม. (2555). แนวความคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. เขาถึงได้จาก http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html
- อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง. สารนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Fisher, R. (1992). Personal Values and Individual Quality of Life in Palliative care Patients. *Journal of Pain and Symptom Management*, 30, 154-159.
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to work* (2nd ed). New York: John Wiley & Sons.
- Millet, J. D. (1994). *Management in the public service: The quest for effective performance*. New York: McGraw-Hill Book.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Skrovan, D.J. (1983). *Quality of Work Life Perspective for Business and the Public Sector*. Massachusettes: Addison-Wesley.
- Katz, Danial and Robert L. Kahn. (1978). *The social psychology of organization* (2nd ed). New Your: John Wiley & Sons.
- WoodCock, M. (1989). *Team development manual*. Worcester: Billing & Sons.