

ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย
(Management by Objective : MBO) และ ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตั้ง
จุดมุ่งหมายของงาน ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์
อะโกร จำกัด (มหาชน)

สารนิพนธ์
ของ
นายธนุต์ม์ ศิริไพรวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2549

ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย
(Management by Objective : MBO) และ ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตั้ง
จุดมุ่งหมายของงาน ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์
อะโกร จำกัด (มหาชน)

บทคัดย่อ
ของ
นายธนุต์ม์ ศิริไพรวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2549

ธนุตร์ ศิริไพรวรรณ. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดย**

จุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) และ ระดับการมีส่วนร่วมของ
พนักงานในการตั้งจุดมุ่งหมายของงาน ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ :

อ. สุวรรณี ตริวัฒนาวงศ์

จากการวิจัยว่าวิธีการประเมินผลวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) และระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของพนักงานมีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้หรือไม่นั้น จากผลการศึกษาพบว่า

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 อายุ 15 – 25 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 มีระดับศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาตรีจำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 92.2 มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 มีสถานภาพโสดจำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 96.4 มีอายุการทำงานเฉลี่ย 2.91 ปี และปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคือ

1. ทางด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ในด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน คือ เพศ อายุ รายได้ และประสบการณ์ทำงานของพนักงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการประเมินผล และ เงินพิเศษที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการขาดงาน โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับมากที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการประเมินผล ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับน้อยที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านเงินพิเศษที่ได้รับ

3. ระดับคะแนนการประเมินผล และเงินพิเศษที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณงาน โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับมากที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านระดับคะแนนการประเมินผล ส่วนตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับน้อยที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการปริมาณงาน ของพนักงานได้แก่ ความพอใจในกระบวนการประเมินผล

4. ความพอใจในวิธีการประเมินผลเป็นตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทางตรงข้าม

5. การยอมรับจุดมุ่งหมายจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในด้านการขาดงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทางตรงข้าม

6. การยอมรับจุดมุ่งหมายจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในด้านปริมาณงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE APPRAISAL SYSTEM USING THE
APPLICATION OF MANAGEMENT BY OBJECTIVE AND THE DEGREE OF
INVOLVEMENT WITH THE EFFICIENCY OF EMPLOYEES AT ADVANCE AGRO
PUBLIC COMPANY LIMITED.

AN ABSTRACT
BY
THANUTE SIRIPRAIWAN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University

May 2006

Thanute Siripraiwan. (2006). *The Relationship Between the Appraisal System using the Application of Management by Objective and the Degree of Involvement with the Efficiency of Employees at Advance Agro Public Company Limited*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Suwannee Treewattanawong

From the study of the relationship between the appraisal system using Management by Objective: MBO theory and the level of involvement of employee with the performance of employee. The findings are as follow:-

76 percents of the respondents are female. Age between 15-26 years old which is equal to 52.1 percents of all respondents. 283 respondents graduated with Bachelor degree, which is 92.2 percents and 63.2 percents of all respondents has the income of more than 20,000 bahts per month. 296 respondents or 96.4 percents of respondents are single and has the average work experience of 2.91 years. According to the study, the factors which has effect or is relating to the performance of employees are

1. Age, sex, monthly income and work experience have an influence on the employees' performance with the level of significance at 0.005.

2. Employees' feeling of the fairness of the appraisal system and the extra money received has the relationship with their absenteeism. While the relationship between the fairness and the absenteeism is in the same direction, the extra money received is in the opposite direction.

3. The MBO ranking (The points which employee will receive from their supervisor each month), the extra money received, and the employees' satisfaction of the appraisal system have the relationship with the quantity of work the employee can do. While the MBO ranking is the factor most has the relationship in the same direction with the quantity of work, the satisfaction of employees is in the opposite way.

4. Employees' satisfaction of the appraisal system is the only factor that has relationship with the quality of work but is in the opposite direction.

5. The acceptance of supervisor has the relationship with employees' absenteeism in an opposite direction.

6. The acceptance of supervisor has the same direction of relationship with the quantity of work of the employees.

ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย
(Management by Objective : MBO) และ ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตั้ง
จุดมุ่งหมายของงาน ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์
อะโกร จำกัด (มหาชน)

สารนิพนธ์
ของ
นายธนุตร์ ศิริไพรวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากอาจารย์สุวรรณณี ตรีวัฒนวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำวิจัย ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์รัฐ และ อาจารย์ปัญญา ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบปากเปล่า ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จากคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการทำสารนิพนธ์ ฉบับนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จสมบูรณ์เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์พนิต ที่ให้คำปรึกษา และให้ความกรุณากับทุก ๆ เรื่อง

ขอกราบขอบพระคุณ ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ด็อกเตอร์ ชลัท จงสืบทพันธ์ ที่ช่วยให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ ตลอดมา

ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ การจัดการรุ่น 6 ทุก ๆ คนที่คอยช่วยเหลือ คอยเป็นกำลังใจให้ โดยเฉพาะคุณปริญา เจริญกุล ที่คอยเป็นกำลังใจให้เป็นอย่างดีตลอดมา

และท้ายสุดขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คุณยาย และคุณลุง คุณอา ทั้งหลายที่เป็นแรงใจ และให้ความช่วยเหลือเสมอมาทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ประโยชน์และความดีอันมีคุณค่าอันเกิดจากการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอบูชาแก่พระคุณ คุณพ่อ แม่ และยาย ที่ได้อบรมสั่งสอน ปลูกฝังคุณความดี และความมานะ อดทน ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

ธนุตร์ ศิริไพรวรรณ

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
	ความสำคัญของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	ตัวแปรที่ต้องศึกษา.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
	สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	9
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดการ บริหารโดยจุดมุ่งหมาย (MBO : Management by Objective).....	15
	วิธีการและขั้นตอนปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิด การบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (MBO : Management by Objective) ของบริษัทแอ็ดวานซ์ อะโกร จำกัด (มหาชน).....	17
	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ.....	22
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
3	วิธีการดำเนินการวิจัย.....	27
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	27
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	27
	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	33
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4	ผลวิเคราะห์ข้อมูล.....41
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....41
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....42
	การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....42
	การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....53
	สรุปสมมติฐาน.....80
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....83
	ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษา.....83
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....85
	ผลการศึกษาวิจัย.....85
	อภิปรายผลการวิจัย.....90
	ข้อเสนอแนะ.....92
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....92
	บรรณานุกรม.....94
	ภาคผนวก.....97
	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....103

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของพนักงาน บริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน).....43
2	ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ อายุการทำงานของพนักงาน46
3	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจและความคิดเห็นด้านความ ยุติธรรมของวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO).....47
4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO).....48
5	แสดงค่าสูงสุด, ค่าต่ำสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านระดับคะแนนการ ประเมินผลของการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO).....49
6	แสดงค่าสูงสุด, ค่าต่ำสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการ ตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน).....50
7	แสดงค่าสูงสุด, ค่าต่ำสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านการขาดงาน.....51
8	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพของงาน.....52
9	แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ.....55
10	แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ.....56
11	แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านการขาดงานที่จำแนกอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD.....57
12	แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงานที่จำแนกอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD.....58

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

13	แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพของงานที่จำแนกอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD.....	59
14	แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
15	แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
16	แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของ บริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	63
17	แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านการขาดงานที่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบ รายคู่ด้วยวิธี LSD.....	64
18	แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณของงานที่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดย เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD.....	65
19	แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพของงานที่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดย เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD.....	66
20	แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ.....	68
21	แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุการทำงาน.....	70
22	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานในด้านต่างๆ.....	71

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

23	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านต่างๆ ด้านการขาดงาน (ครั้ง /ปี) โดยใช้วิธี Multiple Regression.....	73
24	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านต่างๆ ด้านปริมาณงาน โดยใช้วิธี Multiple Regression.....	75
25	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านต่างๆ ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงาน โดยใช้วิธี Multiple Regression.....	76
26	แสดงการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของ พนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ.....	77
27	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของ การทำงานของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ ด้านการขาดงาน (ครั้ง /ปี) ของพนักงาน โดยใช้วิธี Multiple Regression.....	79
28	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของ การทำงานของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ ด้านปริมาณงาน ของพนักงาน โดยใช้วิธี Multiple Regression.....	80
29	แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	81

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

3	ภาพรวมการประกอบธุรกิจของกลุ่มบริษัท.....	3
---	--	---

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากการได้ศึกษาผลงานการวิจัยและงานเขียนต่าง ๆ ของทั้งในประเทศและนอกประเทศ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ว่า วิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) นั้นเป็นวิธีที่ใช้กันอยู่อย่างแพร่หลาย เช่น พิซเซอร์ และคณะ (1996 : 484) ได้เขียนไว้ว่า วิธีการประเมินผลตามแนวคิดการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้รับ ความนิยมอย่างมาก นอกจากนี้ ไรท์ และคณะ (2000 : 292-293) ยังระบุไว้ว่า วิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานตามแนวคิดการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) เป็น วิธีการปฏิบัติที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรของรัฐ และเอกชน

จากการศึกษาหลักการและแนวคิดของวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) จึงทำให้ผู้ทำการวิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่าวิธีการ ประเมินผลเช่นนี้มีประโยชน์มากน้อยเพียงใดในองค์กรปัจจุบัน และผู้ทำการวิจัยยังมีความ ต้องการที่จะศึกษาว่าวิธีการประเมินผลตามแนวคิดแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) จะสามารถส่งผลให้การทำงานของพนักงานมี ประสิทธิภาพที่ดีขึ้นหรือไม่ ผู้ทำการวิจัยจึงได้เลือกที่จะศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างวิธีการประเมินวิธีการประเมินผลตามแนวคิดแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และ นอกจากนั้น ตามแนวคิดของการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) พนักงานจะมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานของตนเอง ผู้ทำการวิจัยจึงสนใจที่จะ ศึกษาในประเด็นที่ว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของพนักงานนั้นจะมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของตัวพนักงานเองมากน้อยเพียงใด โดยผู้ทำการวิจัยได้เลือกที่จะ ทำการศึกษาวิจัยกับพนักงานในบริษัท แอ็ดวานซ์ อะโกร จำกัด (มหาชน) ซึ่งจัดว่าเป็นองค์กร ขนาดใหญ่ และเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายในประเทศ ทั้งนี้องค์กรนี้ยังเป็นหนึ่งในหลายองค์กรใน ประเทศไทยที่นำวิธีการประเมินวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) มาประยุกต์ใช้ในองค์กร

ประวัติโดยสังเขปของบริษัท แอ็ดวานซ์ อะโกร จำกัด (มหาชน)

บริษัท แอ็ดวานซ์ อะโกร จำกัด (มหาชน) ได้จดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัท ตั้งแต่ 9 มีนาคม 2532 โดยประกอบธุรกิจหลักประเภทผู้ผลิตและจำหน่ายเยื่อกระดาษและกระดาษพิมพ์เขียน และขยายฐานการผลิต โดยตั้งโรงงานที่ ต.ท่าตูม อ. ศรีมหาโพธิ จ.ปราจีนบุรี พร้อมจดทะเบียนแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัด เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2537 ปัจจุบันมีทุนจดทะเบียนเป็น 6,300,000,000 บาท และมีทุนชำระแล้วเป็น 5,323,831,080 บาท

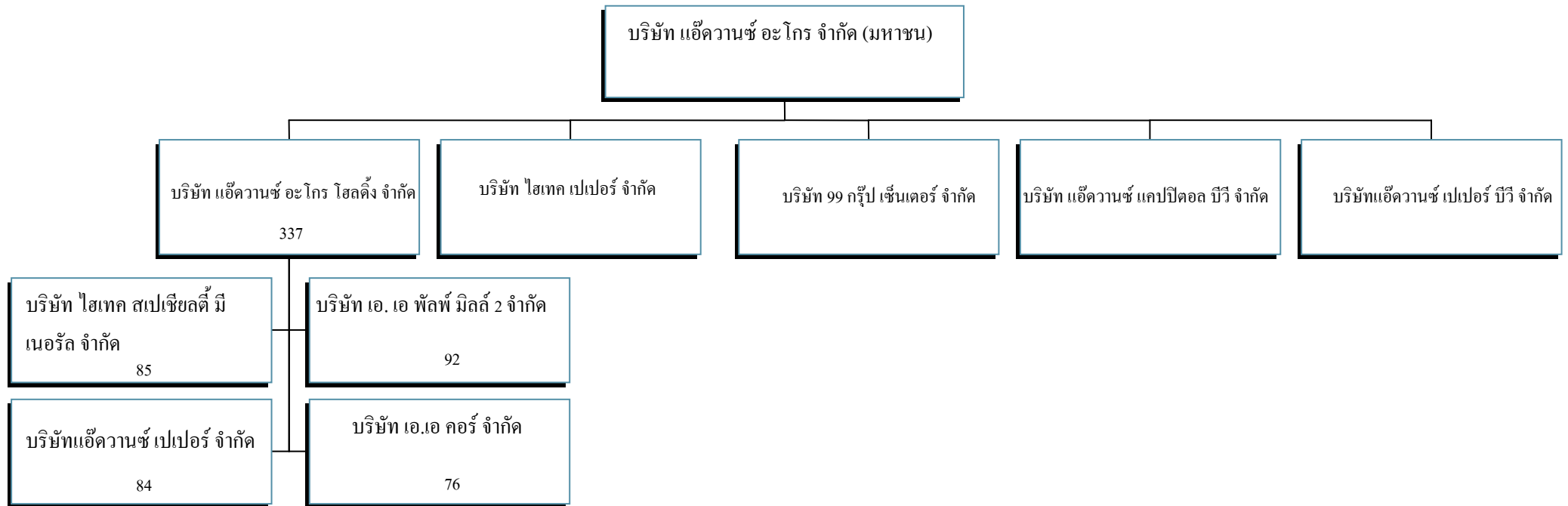
ในปี 2541 บริษัทฯ ได้มีผู้ร่วมทุนจากต่างประเทศคือ

- บริษัท สตอรา เอ็นโซ จำกัด เป็นผู้ผลิตเยื่อและกระดาษที่ใหญ่ที่สุดในยุโรป เข้าถือหุ้นในบริษัทฯ ในสัดส่วนร้อยละ 18.88%
- บริษัท โอจี เปเปอร์ จำกัด ผู้ผลิตเยื่อและกระดาษที่ใหญ่ที่สุดในเอเชียเข้าถือหุ้นในบริษัทฯ ในสัดส่วนร้อยละ 5.53%

ในปี 2545 บริษัทฯ ได้จัดให้มีโครงการ Double A Copy Center และ Double A Copy Point เพื่อขยายฐานการใช้กระดาษ ผู้ผู้ค้ารายย่อยด้วยอีกทางหนึ่ง โดยมีการจัดการโครงการร่วมกับศูนย์ถ่ายเอกสารรายย่อยและมีการโฆษณาประชาสัมพันธ์ โครงการดังกล่าวอย่างแพร่หลาย ซึ่งได้รับการตอบรับจากผู้ประกอบการศูนย์ถ่ายเอกสารรายย่อยและประชาชนทั่วไปในการเข้าร่วมโครงการเป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ ได้มีการจัดตั้งบริษัท เอ เอ เปเปอร์ แอนด์ สเตชันนารี จำกัด เพื่อดูแลและจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษเครื่องเขียน ให้กับกลุ่มลูกค้าในประเทศ พร้อมทั้งจัดกิจกรรมและส่งเสริมการขาย เพื่อสนองความต้องการของตลาด และพัฒนาการจัดจำหน่าย ให้สามารถเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคอย่างทั่วถึง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ทำการศึกษากลุ่มพนักงานของบริษัทแอ็ดวานซ์ อะโกร โฮลดิ้ง จำกัด ซึ่งอยู่ในสังกัดของบริษัทแอ็ดวานซ์ อะโกร จำกัด (มหาชน) เป็นจำนวน 337 คน โดยรายละเอียดการประกอบธุรกิจตามภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบ 1 ภาพรวมการประกอบธุรกิจของกลุ่มบริษัท

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตั้งจุดมุ่งหมายของงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบว่าวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้หรือไม่
2. เพื่อให้ทราบว่าระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตั้งจุดมุ่งหมายของงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้หรือไม่

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ทำการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทแอดวานซ์ อโกร โซลดิ้ง จำกัด ที่ได้รับการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) จำนวนทั้งหมด 337 คน จากพนักงานในเครือบริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ทั้งหมด 3,176 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากพนักงานของบริษัทแอดวานซ์ อโกร โซลดิ้ง จำกัด ที่ได้รับการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) มีจำนวนทั้งสิ้นเพียง 337 คน จึงทำการศึกษาทั้งกลุ่มประชากร

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งได้เป็นดังนี้
 - 1.1 ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์

1.2 วิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)

1.3 ระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของพนักงาน

2. ตัวแปรตามประกอบด้วย

2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านการขาดงาน ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่องค์กรใช้ในการประเมินผลการทำงานของพนักงานในองค์กร ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการตัดสินใจในการจัดทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทั้งยังเป็นการให้ข้อมูลกับพนักงานได้ทราบถึงผลการทำงานของตน

2. วิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) คือวิธีการประเมินผลที่พนักงานและผู้บังคับบัญชาโดยตรงร่วมกันกำหนดงานและหลักเกณฑ์ เพื่อที่จะทำการประเมินว่าพนักงานสามารถทำงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

2.1 ระดับคะแนนการประเมินผล คือระดับคะแนนที่พนักงานที่ได้รับการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) จะได้รับในแต่ละเดือน โดยในทุก ๆ เดือนจะมีการประชุมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเดือนนั้น ๆ โดยแต่ละจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของงานจะมีเกณฑ์คือ ผ่านและไม่ผ่าน ถ้าผ่านจะได้คะแนนเป็น 1 หรือ 0.5 คะแนน และถ้าไม่ผ่านจะได้คะแนนเป็น 0 และจะมีคะแนนรวมทั้งหมดเป็น 10 คะแนน เกณฑ์ที่นำมาใช้วัดว่าเป้าหมายของงานผ่านหรือไม่ผ่านนั้น จะมีการนำผลงานของพนักงานมาเปรียบเทียบกับตัววัดต่าง ๆ โดยระดับคะแนนที่พนักงานได้รับในแต่ละเดือนนั้น จะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในเดือนนั้น ๆ นั่นเอง

2.2 เงินพิเศษที่ได้รับ คือ เงินพิเศษที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ โดยระดับเงินพิเศษที่ได้นี้จะขึ้นอยู่กับผลระดับคะแนนจากการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) ในขั้นต้นของการทำงาน พนักงานจะมีการตกลงกับทางบริษัทว่าเงินพิเศษที่ตนจะได้รับหากระดับคะแนนการประเมินผลของตนเต็ม 10 คะแนนเป็นเท่าไร และในแต่ละเดือนจะนำระดับคะแนนการประเมินที่พนักงานทำได้มาทำการคำนวณจากจะนวนเงินนี้ต่อไป

2.3 ความพอใจในการประเมินผล คือ ความคิดเห็น หรือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)

2.4 **ความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการประเมินผล** คือ ความคิดเห็นของพนักงานว่าวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) เป็นวิธีการประเมินผลที่มีความยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

3. **ระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของพนักงาน** หมายถึง การที่พนักงานทำการร่วมตั้งเป้าหมายการทำงานของตนร่วมกับผู้บังคับบัญชา โดยในงานวิจัยนี้ จะเน้นไปที่ความถี่ในการที่พนักงานร่วมตั้งจุดมุ่งหมาย และ จุดมุ่งหมายที่พนักงานตั้งออกมาได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

3.1 **ความถี่ในการตั้งจุดมุ่งหมาย** ในงานวิจัยนี้ จะหมายถึง ความบ่อยครั้งของการที่พนักงานและผู้บังคับบัญชาได้ทำการร่วมตั้งจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายการทำงานของพนักงาน โดยในทางทฤษฎีแล้ว การร่วมกันตั้งจุดมุ่งหมายของงานควรกระทำทุกเดือน เนื่องจากเป้าหมายการทำงานในแต่ละเดือนควรจะเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นหรือมากขึ้นหากเทียบกับเดือนก่อน

3.2 **การยอมรับจุดมุ่งหมายของงานจากผู้บังคับบัญชา** โดยในงานวิจัยนี้จะหมายถึงเมื่อพนักงานและผู้บังคับบัญชามีการร่วมกันตั้งจุดมุ่งหมายของงานแล้วนั้น จุดมุ่งหมายที่พนักงานได้ทำให้นำเสนอในแต่ละครั้งได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด หรือในทุก ๆ ครั้ง ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ที่ตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานแต่ผู้เดียว

4. **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน** ในงานวิจัยฉบับนี้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจะหมายถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน คือ การขาดงาน ปริมาณงานที่ทำได้ และคุณภาพของงาน

4.1 **การขาดงาน** โดยในงานวิจัยนี้ จะมองการขาดงานอยู่ 3 ประเด็น คือ การมาสาย การลาป่วย และการขาดงานโดยไม่มีการแจ้งผู้บังคับบัญชา

4.2 **ปริมาณงานที่ทำได้** โดยในงานวิจัยนี้ จะเทียบปริมาณงานที่พนักงานทำได้กับปริมาณงานที่ผู้บังคับบัญชาสั่งและปริมาณงานที่เพื่อนร่วมงานสามารถทำได้

4.3 **คุณภาพของงาน** ในงานวิจัยนี้ จะมองในด้านการได้รับคำชมในงานที่ทำจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความเร็วในงานปฏิบัติงาน และความถี่ในการที่ต้องนำงานกลับมาแก้ไข

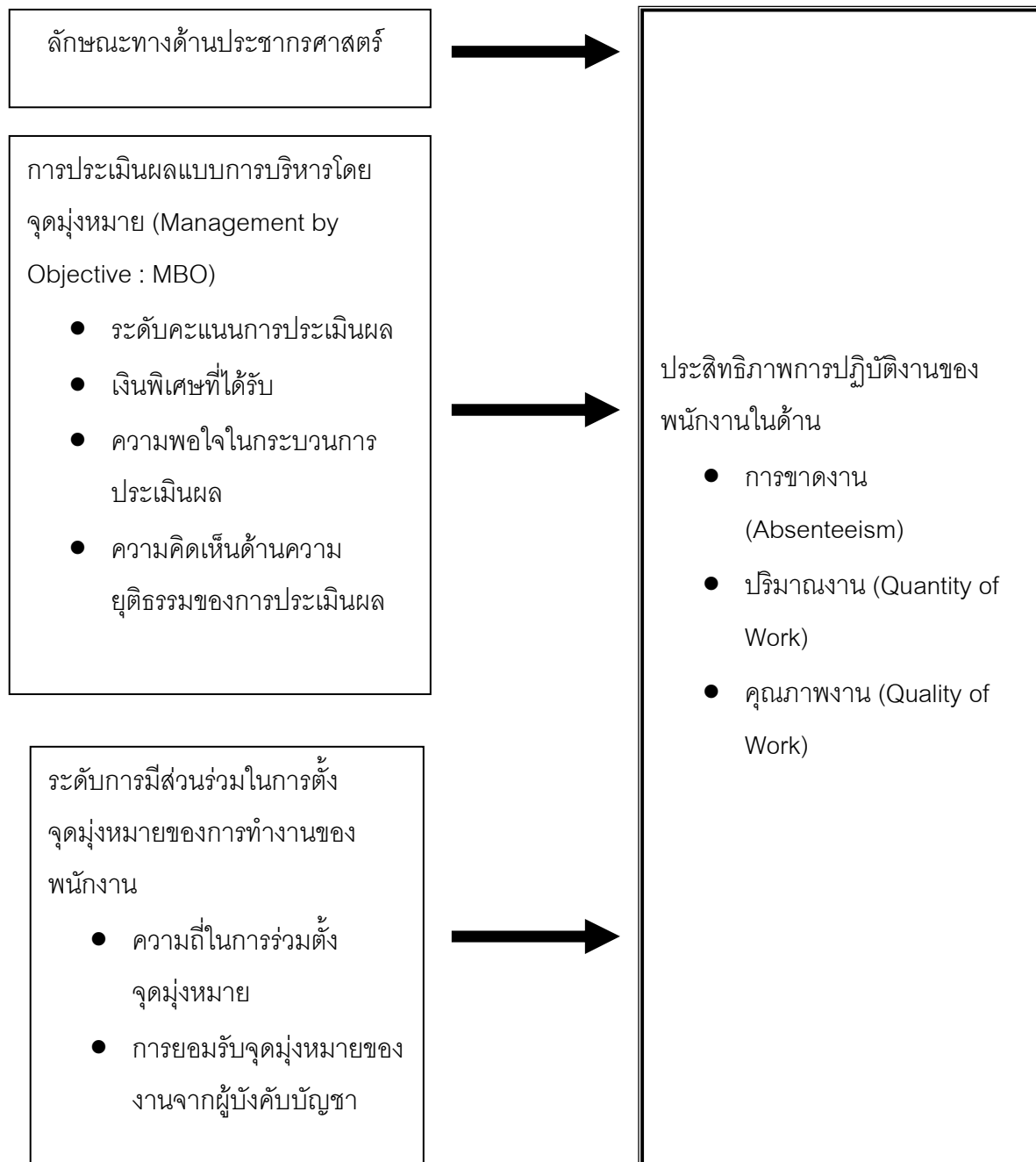
5. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานของบริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ที่ได้รับการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) และ ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตั้งจุดมุ่งหมายของงาน ต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อะโกร จำกัด (มหาชน)”

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ในด้านต่าง ๆ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน
2. การประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ
3. ระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (MBO : Management by Objective)
3. วิธีการและขั้นตอนปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (MBO : Management by Objective) ของบริษัทแอ็ดวานซ์ อะโกร จำกัด (มหาชน)
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการพิจารณาความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้

เสนาะ ตีเอวาร์ (2522 : 26) การประเมินผลงานคือ ระบบที่จัดทำขึ้น เพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง

เกียรติก้อง คุ่มไพโรจน์ (2537 : 11) การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การวัดผลการทำงานของลูกจ้างคนหนึ่งในระยะเวลาหนึ่งกับมาตรฐานที่ประสงค์จะได้รับของแต่ละชิ้นงาน

พะยอม วงศ์สารศรี (2530 : 127) ได้นิยามว่า เป็นระบบประเมินผลตัวบุคคลอันเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดนอาศัยเกณฑ์ และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติใด ๆ ทั้งนี้เพื่อดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนางานให้มีคุณภาพมากขึ้น จนเป็นที่พึงพอใจ เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานเห็นช่องทางความก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลให้องค์การเจริญเติบโต

ทิฟฟิน และแมคเคอเมิกค์ (Tiffin and McCormick อ้างใน สิริวุฒิ หงษ์พานิช. 2519) ได้นิยามไว้ว่า เป็นระบบประเมินตัวบุคคลโดยผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่มีความคุ้นเคยกับงานที่ผู้ถูกประเมินผลงานกระทำงานนั้น

คาสซิโอ (Cascio. 1978 : 135) เป็นระบบที่อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของพนักงานแต่ละคน ข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำไปใช้ในประโยชน์หลาย ๆ ด้าน เช่น เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การทำนายผลการปฏิบัติงานในอนาคต และในการกำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 150) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินการปฏิบัติงานของแต่ละคน มีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ หรือจากการสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาในผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2534 : 12) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติโดยให้ความเท่าเทียม เป็นธรรมโดยทั่วกัน และยังสามารถสรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานหรือผลงานด้วยการบันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยเปรียบเทียบหรือวัดกับเกณฑ์มาตรฐานและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งผู้ประเมินการปฏิบัติงานคือผู้บังคับบัญชา

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 17-19) กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีความสำคัญต่อพนักงาน ต่อผู้บังคับบัญชาลำดับต่อองค์กร และในเรื่องเดียวกันนี้ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ระบุไว้ในหนังสือคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเป็น ก.พ. (2530 : 1415) มีความสอดคล้องเกี่ยวกับ ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น 3 แนวทางคือ

1. ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องการทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นอย่างไร ถูกต้องหรือมีข้อที่บกพร่องที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างไร การประเมินผลการปฏิบัติงานจะให้คำตอบแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ และในกรณีที่การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่ำกว่ามาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ต้องการ ผู้บังคับบัญชาอาจจะช่วยให้ผู้นั้นได้มีโอกาสแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา การจัดการให้หน่วยงานของตนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ เป็นหน้าที่รับผิดชอบอันสำคัญของผู้บังคับบัญชาและการประเมินการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายนั้น ๆ

3. ความสำคัญต่อหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานทุกคน ทุกระดับในหน่วยงาน จะทำให้องค์กรทราบค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน ผู้บริหารของหน่วยงานก็สามารถหาทางปรับปรุงผู้ปฏิบัติที่ทำงานต่ำกว่ามาตรฐานให้ดีขึ้นได้ ส่วนผู้ที่ปฏิบัติงานดีอยู่แล้วก็สามารถใช้วิธีจูงใจโดยการให้รางวัลตอบแทน เพื่อให้ปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปว่า ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน และที่สำคัญอย่างยิ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมืออันสำคัญของผู้บริหารในองค์กรที่ทำให้ทราบว่าผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้หรือไม่ เพื่อพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาคุณภาพงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2514 : 203-207) กล่าวว่า เพื่อพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดี ข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายผู้กำหนดนโยบายหรือฝ่ายผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานจะได้พยายามพยายามปรับปรุง เพิ่ม เสริมทักษะและคุณลักษณะที่จะเป็นต่องาน

โกวิท ประวาทพฤษ (2519 : 14) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินว่า เพื่อชี้แนวทางให้บุคลากรได้ทำงานเต็มความสามารถ การประเมินผลงานที่ดีย่อมมุ่งที่จะปรับปรุงแก้ไขบุคลากร

สมพงศ์ เกษมสิน (2521 : 152-153) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติเพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณา เกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่าง ๆ

1. แต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน
2. เลื่อนตำแหน่ง
3. การปรับปรุงสมรรถภาพของการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
4. การจัดสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
5. ความดีความชอบ
6. การพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานที่ย่อนสมรรถภาพและไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงาน

เรจัสคัตตี ปานเจริญ (ผู้แปล) (Joseph Putti. 2533 : 20) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความยุติธรรมว่า

1. ช่วยพนักงานปรับปรุงการทำงาน
2. กระตุ้นความสนใจในการพัฒนาตนเองตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้แต่ละคนมีความสามารถเพิ่มขึ้น
3. เพื่อให้มีจำนวนบุคคลและช่วยในการคัดเลือกบุคคลในเวลาพิจารณาเลื่อนขั้น
4. เพื่อเป็นเครื่องมือในการเปรียบเทียบระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับระดับเงินเดือนที่ได้รับอยู่
5. เป็นโอกาสสำหรับพนักงานที่จะแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับงานหรือกับเรื่องที่เกี่ยวข้อง
6. เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดี
7. เพื่อส่งเสริมมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น
8. เพื่อให้พนักงานได้รู้ว่ายืนอยู่จุดใด

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 22) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ประการคือ

1. ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาผลตอบแทน ได้แก่ การพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี เลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์อย่างอื่นในทำนองเดียวกัน
2. ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการปฏิบัติงานโดยนำไปใช้ในการกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานตื่นตัวด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การแจ้งให้พนักงานทราบถึงจุดเด่น และจุดด้อยและดำเนินการส่งเสริมหรือปรับปรุงด้านต่าง ๆ
3. ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาศักยภาพ กระทำได้โดยการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน วางแผนและแนะแนวอาชีพแก่พนักงาน

เสนาะ ตีเยาว์ (2522 : 161) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานอาจกระทำด้วยวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้บังคับบัญชา แต่วัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ

1. เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในเรื่องค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือน
2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาตัดสินใจจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน
3. เพื่อเป็นหลักในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงสถานะของผู้ปฏิบัติงานด้วยการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ย้าย หรือให้ออกจากงาน
4. ทำให้รู้ว่าผู้ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันในเรื่องการปฏิบัติงาน มีความสามารถเฉพาะด้านได้
5. เพื่อวัดค่าการปฏิบัติงานของพนักงานอันเป็นสิ่งที่ว่าพนักงานคนนั้นควรปฏิบัติงานต่อไปหรือไม่

6. เพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยของพนักงานในแง่จุดเด่นก็จะได้เสริมให้ได้ประโยชน์ยิ่งขึ้น จุดด้อยก็จะได้แก้ไขให้กลายเป็นผลดีต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน

สรุปว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานคือ เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้พนักงานมีหลักการปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร และยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน

หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2514 : 203-207) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีความแม่นยำในการประเมิน หมายถึง ความเชื่อมั่นได้ (Reliability) ในผลการประเมินและความเที่ยงตรง (Validity) ของผลการประเมิน

ความเชื่อมั่นได้ (Reliability) หมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลการประเมินหลาย ๆ ครั้ง ความคงเส้นคงวานี้สามารถเห็นได้จาก

ก. เมื่อผู้ประเมินทำการประเมินบุคคลหลาย ๆ ครั้ง และผลที่ออกมาเหมือนกัน จะถือว่ามีความคงเส้นคงวา (Consistency) และผู้ประเมินอาจจะกลับมาประเมินอีกหลังจากนั้น 2-4 สัปดาห์ โดยประเมินภายในขอบเขตของสิ่งที่ปรากฏอยู่เดิม คือ งานไม่เปลี่ยนแปลงและนำไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินเดิม ถ้าผลเหมือนกันอีกแสดงว่ามีความคงเส้นคงวา

ข. เมื่อใช้ผู้ประเมินหลาย ๆ คนคอยสังเกตผู้ปฏิบัติงานคนเดียวกันในการทำงานและนำผลมาเปรียบเทียบกับกัน ถ้าสอดคล้องกันก็แสดงว่ามีความคงเส้นคงวา

ความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง ความตรงต่อวัตถุประสงค์ของการประเมิน กล่าวคือในการประเมินต้องการให้ผลการประเมินเป็นเครื่องแสดงคุณค่าของคนทำงานที่มีต่อหน่วยงานได้จริง ผลประเมินที่ปรากฏอยู่ในเกณฑ์ดี หมายความว่า บุคคลนั้นทำงานดีจริง ๆ เมื่อมีความเที่ยงตรงในเบื้องต้นแล้ว การนำผลการประเมินไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น ในการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน ฝึกอบรมเหล่านั้น ก็จะได้ผลตรงตามที่ต้องการ ไม่ผิดพลาดคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 26) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานมิใช่ประเมินค่าบุคคล (Weigh the work-Not the Worker) กล่าวคือ ผู้ประเมินจะคำนึงถึงการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานเท่านั้น มิได้มุ่งประเมินค่าของตัวบุคคลหรือพนักงาน อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ หลักการนี้มักทำให้เกิดความสับสนอยู่เสมอ เพราะวิธีการวัดเพื่อการประเมินมีหลายวิธีซึ่งบางครั้งเราจำเป็นต้องใช้วิธีวัดโดยอ้อม ซึ่งก็คือ วัดพฤติกรรมของพนักงานผู้ปฏิบัติงานแล้วประเมินค่าออกมา จึงทำให้เกิดความสับสนขึ้นในบางครั้ง เช่น วัดความร่วมมือ ความคิดริเริ่ม เป็นต้น ซึ่งความจริงแล้วเราวัดพฤติกรรมของพนักงานมิใช่ตัวพนักงาน เละอีกประการหนึ่งที่สำคัญ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความ

รับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน ทั้งนี้เนื่องจากในกระบวนการจัดการ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีได้มีหน้าที่เพียงแต่การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งงาน และการประสานเท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการและควบคุมงานในหน่วยงานของตนให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ผู้บังคับบัญชาจึงต้องคอยติดตามความก้าวหน้าของงานอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งควบคุม ดูแลงานที่ตนมอบหมายสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาไปนั้น ให้ดำเนินไปจนบรรลุผลสำเร็จ การจะควบคุมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดทำมาตรการในการควบคุมและติดตามงาน ซึ่งมาตรการที่สำคัญอันหนึ่ง คือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั่นเอง จึงนับได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 23) กล่าวว่า ประโยชน์ขึ้นอยู่กับการนำเอาผลที่ประเมินได้ไปใช้บรรลุวัตถุประสงค์ของการประเมิน ซึ่งส่วนมากแล้วจะนำไปใช้สำหรับการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีเท่านั้น

สงพงค์ เกษมสิน (2526 : 160-161) อธิบายถึงประโยชน์การประเมินผลการปฏิบัติงานว่า

1. เพื่อให้การปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินไปด้วย ความยุติธรรม มีเหตุผล มีระบบเป็นแบบแผน
2. เพื่อให้การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม
3. เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่าบุคคลใดมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานหรือผู้ใดหย่อนสมรรถภาพไม่สมควรจะให้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป
4. เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดวิธีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้ถูกต้องตามความจำเป็นและความต้องการในแต่ละประเภท
5. เพื่อให้ประโยชน์ในการสับเปลี่ยน โยกย้าย ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่งาน
6. เพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคคล
7. เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ

ชลิดา ศรมณี และพูนศรี สงวนชีพ (2533 : 178-179) ได้กล่าวถึงประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า

1. เป็นพื้นฐานการคัดเลือกผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่ง
2. ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3. ตรวจสอบความสำเร็จในการสรรหา คัดเลือก การบรรจุเข้าทำงาน ตลอดจนการฝึกอบรม
4. เป็นหลักฐานที่สามารถแสดงได้เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาเงินเดือน
5. ใช้ในการให้คำแนะนำ หรือแนะแนวแก่ผู้ปฏิบัติงานว่าควรจะเป็นอย่างไร
6. ใช้ในการสืบเปลี่ยน โยกย้าย การลดตำแหน่งงาน และการให้ออกจากงาน
7. เป็นแนวทางในการวางแผนด้านพัฒนาบุคคล
8. ประโยชน์ในการใช้บันทึกความสามารถของพนักงานในด้านต่าง ๆ
9. ช่วยให้เกิดสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่ได้ปรึกษาหารือ

สรุปว่าประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ช่วยผู้บริหารในการพิจารณา การสรรหา การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ ให้เป็นไปด้วยความยุติธรรมและเป็นระบบ พิจารณาสมรรถภาพของบุคคล เพื่อรักษาระดับและเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนา ปรับปรุงผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ อันเพื่อประโยชน์ในการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นร่วมกัน วางแผนเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา หน่วยงานและเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (MBO : Management by Objective)

เฟรนช์ (1998 : 351) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (MBO : Management by Objective) คือระบบที่แสดงให้เห็นถึงข้อตกลงในช่วงระยะเวลาหนึ่งระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเอง โดยจะมีการประเมินว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ดีมากน้อยเพียงใด โดยส่วนใหญ่จุดมุ่งหมายที่ตั้งจะอยู่เชิงปริมาณ (Quantitative) แต่ก็มีผู้เชี่ยวชาญบางกลุ่มได้กล่าวไว้ว่าจุดมุ่งหมายนั้นควรจะอยู่ในรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative)

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (MBO : Management by Objective) จะมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเห็นตรงกันเกี่ยวกับเนื้อหาของตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

2. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเห็นตรงกันเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้ตั้งขึ้นมาในระยะเวลาที่กำหนดไว้

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาจัดเตรียมแผนงานเพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

4. ในระหว่างการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจร่วมกับผู้บังคับบัญชาพิจารณาว่างานที่กำลังทำสามารถเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ หากพบข้อผิดพลาดผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะปรับเปลี่ยนแผนงานหรือจุดมุ่งหมายของงานที่ตั้งไว้ได้ทันที

5. เมื่อถึงกำหนดระยะเวลาที่ตั้งไว้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ หรือสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ไปเพียงใด

พิชเชอร์ และคณะ (1996 : 484) ได้เขียนไว้ว่า วิธีการประเมินผลตามแนวคิดการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (MBO : Management by Objective) เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้รับความนิยมอย่างมาก จากการสำรวจวิธีการประเมินผลของหลายบริษัท พบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่งของบริษัทที่ได้ทำการสำรวจใช้วิธีการประเมินผลตามแนวคิดแบบนี้ กระบวนการประเมินผลตามแนวคิดการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (MBO : Management by Objective) จะเกี่ยวข้องกับ 3 ขั้นตอนต่อไปนี้

1. พนักงานจะทำการตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานกับหัวหน้างานของตนภายในระยะเวลาที่ได้ถูกกำหนดขึ้น โดยจุดมุ่งหมายเหล่านี้จะต้องเป็นจุดมุ่งหมายที่สามารถวัดผลที่เกิดขึ้นได้ (Quantifiable goals) และควรจะรวมถึงเป้าหมายที่สามารถยอมรับไว้ได้ด้วย กล่าวคือ แทนที่จะตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานแบบกว้าง ๆ ไว้ว่า จะทำการเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า ควรจะเปลี่ยนจุดมุ่งหมายเป็น จะทำการลดปริมาณการคือสินค้าของลูกค้าลง 3 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งการตั้งจุดมุ่งหมายเช่นนี้ จะสามารถทำให้หัวหน้างานและตัวพนักงานเองสามารถวัดได้ว่างานที่ทำบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

2. ภายในระยะเวลาที่กำหนด หัวหน้างานจะเพียงคอยสอดส่องดูแลการทำงานของพนักงานเพียงเท่านั้น วิธีการทำงานเพื่อที่จะได้มาซึ่งจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จะถูกกระทำโดยตัวพนักงานเอง

3. เมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่ตั้งไว้ พนักงานและหัวหน้างานจะทำการประเมินว่างานที่ได้ทำไป บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และร่วมกันทำการตั้งจุดมุ่งหมายใหม่ต่อไป

ไรท์ และคณะ (2000 : 292-293) ระบุไว้ว่า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (MBO : Management by Objective) เป็นวิธีการปฏิบัติที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรของรัฐ และเอกชน โดยในระบบวิธีการประเมินผลแบบนี้ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะทำการระบุแผนยุทธศาสตร์ (Strategic plans) ขององค์กรที่จำ

นำมาใช้ในปีถัดไป โดยระบุจุดมุ่งหมายหลักที่องค์กรมีความปรารถนาที่จะได้มา จุดมุ่งหมายเหล่านี้จะถูกผ่านต่อลงมายังผู้จัดการแผนก หรือหัวหน้างานต่าง ๆ เพื่อสร้างเป้าหมายของแผนกของตนเองเพื่อที่จะสามารถทำให้องค์กรสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายหลักที่ตั้งไว้ได้ และจุดมุ่งหมายที่หัวหน้างานเหล่านี้ตั้งไว้จะนำมาถูกใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

วิธีการและขั้นตอนปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (MBO : Management by Objective)

บททั่วไป

1.1 นโยบาย

1.1.1 เพื่อใช้สื่อความกับพนักงานเกี่ยวกับเป้าหมายของงานที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน ดังนั้นการทำ MBO จึงถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน

1.1.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน โดยการคำนึงถึงความชัดเจนของผลงานที่กำหนดเป็นเป้าหมายตั้งแต่ออกเริ่มปฏิบัติงาน และเป็นการกำหนดร่วมกันระหว่างพนักงานในฐานะผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา

1.1.3 เพื่อกำหนดวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานที่บรรลุเป้าหมายของพนักงานแต่ละคนอย่างยุติธรรมและชัดเจน

1.2 พนักงานที่มีสิทธิได้เงิน MBO

1.2.1 พนักงานปัจจุบันที่มีวงเงิน MBO ที่ได้รับอนุมัติมาก่อนแล้ว

1.2.2 พนักงานใหม่ที่ได้รับอนุมัติวงเงิน MBO จะมีสิทธิได้เงิน MBO ในเดือนถัดไปจากเดือนที่ครบกำหนดทดลองงาน

1.2.3 พนักงานปัจจุบันที่ไม่มีวงเงิน MBO จะได้รับอนุมัติวงเงิน MBO เมื่อได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนขึ้นประจำปี

1.3 ช่วงระยะเวลาประเมิน

กระบวนการประเมินผล MBO จะทำเป็นรายเดือน เริ่มจากการกำหนดหลักเกณฑ์, ปฏิบัติงานให้บรรลุผล, สรุปประเมินผลการปฏิบัติจริงกับหลักเกณฑ์ และการจ่ายเงิน MBO ประจำเดือน

1.4 บทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง

1.4.1 พนักงานงานเจ้าของ MBO

ก่อนทำ MBO ประจำเดือน:

- ร่วมปรึกษารื้อกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงเพื่อกำหนดงานที่จะนำมาทำ MBO ในแต่ละเดือน โดยอาจสอบถามข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับงานที่ควรจะนำมากำหนดเป็นเป้าหมาย

- ร่วมพิจารณากับฝ่ายบุคคลและให้ฝ่ายบุคคลเซ็นชื่อ เพื่อให้มีความชัดเจนในวิธีการกำหนดเป้าหมายของงาน และความเข้าใจที่ตรงกันในการตีความระเบียบ

ระหว่างทำ MBO ประจำเดือน:

- ปฏิบัติงานให้บรรลุตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในระหว่างเดือนที่ทำ MBO

- ริเริ่มการเข้าพบเพื่อปรึกษารื้อกับผู้บังคับบัญชาหน่วยงานเพื่อปรับปรุง MBO ระหว่างเดือนที่ทำ MBO กรณีมีสาเหตุมาจากงานที่มากขึ้นหรือลดลงซึ่งผู้บังคับบัญชาเห็นด้วยกับงานที่เปลี่ยนแปลงระหว่างเดือน

หลังทำ MBO ประจำเดือน:

- สรุปผลการปฏิบัติงานจริงเทียบกับหลักเกณฑ์เมื่อถึงวันสิ้นเดือนที่ทำ MBO พร้อมทั้งแนบเอกสารหลักฐานเฉพาะที่จำเป็น ซึ่งมีแนวในการพิจารณาดังนี้

- * ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงานเห็นความจำเป็น

- * งานที่เป็น “ศักยภาพ” ส่วนตัวของพนักงาน

- รับผิดชอบการส่งและติดตามเอกสารเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงและผู้บังคับบัญชาระดับสูงลงชื่อในแบบฟอร์ม MBO ทั้งนี้เพื่อให้แบบฟอร์มที่ถูกอนุมัติสมบูรณ์แล้วส่งถึงฝ่ายบุคคลภายในกำหนดที่ฝ่ายบุคคลภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไปจากเดือนที่ทำ MBO

1.4.2 ผู้บังคับบัญชาโดยตรง

ก่อนทำ MBO ประจำเดือน:

- ร่วมกำหนดงานและหลักเกณฑ์การประเมินผลประจำเดือนกับพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและนโยบายของบริษัทในช่วงเวลาดังกล่าว

- ร่วมปรึกษารื้อกับฝ่ายบุคคล ในกรณีที่ MBO ของพนักงานมีข้อผิดพลาดที่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงสมควรรับทราบ

ระหว่างทำ MBO ประจำเดือน:

- รับฟังและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์ MBO ในระหว่างเดือนที่มีการใช้ MBO เพื่อให้การทำ MBO สอดคล้องกับสภาพงานที่มีการเปลี่ยนแปลงระหว่างเดือน

หลังทำ MBO ประจำเดือน:

- ประเมินผลว่างานแต่ละข้อใน MBO นั้น “ผ่าน/ ไม่ผ่าน” จากข้อเท็จจริงของผลการปฏิบัติงานจริงที่พนักงานสรุปมาให้
- ชมเชยผลงานที่ดี และให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อให้พนักงานปรับปรุง

1.4.3 ผู้บังคับบัญชาสูง

หลังทำ MBO ประจำเดือน:

- ดูแลการทำ MBO ของพนักงานในแต่ละเดือนให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัทฯ ในภาพรวม และวัตถุประสงค์ของการมีตำแหน่งงาน

1.4.4 ฝ่ายบุคคล

ก่อนทำ และระหว่างทำ MBO ประจำเดือน:

- กำกับดูแลให้พนักงานทุกคนที่มีวงเงิน MBO และมีสิทธิได้เงิน MBO มีความรับผิดชอบในการทำ MBO เป็นประจำทุกเดือน
- ให้คำปรึกษาแนะนำกับพนักงานและผู้บังคับบัญชาเพื่อให้แน่ใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการทำ MBO ตามนโยบาย และระเบียบ

หลังทำ MBO ประจำเดือน:

- ตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่จำเป็นตามที่ได้ตกลงไว้ล่วงหน้า
- จัดทำรายงานผลการทำ MBO ตามระยะเวลาที่กำหนด
- ทำจ่ายเงิน MBO ในแต่ละงวดเงินเดือนให้ถูกต้องตามระเบียบ

ทั่วไป:

- ดูแลให้การทำ MBO ของพนักงานแต่ละหน่วยงานเป็นไปตามนโยบาย และระเบียบ
- ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลงาน เพื่อนำมาเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารการประเมินผลงานของบริษัทฯ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- รวบรวมข้อมูลการทำ MBO ที่ผ่านมาเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเสนอแนะปรับปรุงต่อไป

1.5 การจ่ายเงิน MBO

1.5.1 การจ่ายเงิน MBO จะถูกจ่ายเข้าบัญชีเงินเดือนรายเดือนของพนักงานในเดือนถัดไปจากเดือนที่ทำ MBO

1.5.2 เนื่องจากการทำ MBO เป็นการจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดล่วงหน้าก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ดังนั้นจะไม่มี การจ่ายเงิน MBO ย้อนหลังสำหรับ

กรณีทำงานในเดือนนั้นได้ถูกเริ่มทำไปแล้วเกินวันที่ 7 แล้วค่อยมากำหนดหลักเกณฑ์ในการทำ MBO เสร็จภายหลัง

1.5.3 ส่วนการส่งเอกสารสรุปผลการทำ MBO ล่าช้ากว่าวันกำหนดส่งอันเนื่องจากสาเหตุความล่าช้าในการสรุปข้อมูลหรือการให้ผู้บังคับบัญชาเซ็นชื่อซึ่งเป็นเหตุการณ์สุดวิสัย ทางบริษัทฯ จะทำจ่ายให้ในเดือนถัดไป

รูปแบบก

2.1 รูปแบบของ MBO จะประกอบด้วย

- 2.1.1 ข้อมูลของตัวพนักงาน
- 2.1.2 งานที่รับผิดชอบในรอบเดือน
- 2.1.3 ตัววัด
- 2.1.4 เป้าหมาย
- 2.1.5 ผลการปฏิบัติงาน
- 2.1.6 คะแนน
- 2.1.7 ผ่าน/ไม่ผ่าน
- 2.1.8 การลงชื่อของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2.2 “ข้อมูลของตัวพนักงาน” จะประกอบไปด้วย

- 2.2.1 ชื่อตัวพนักงาน
- 2.2.2 ชื่อตำแหน่ง
- 2.2.3 หน่วยงาน
- 2.2.4 ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานโดยตรง

2.3 “งานที่รับผิดชอบในรอบเดือน” ประกอบไปด้วย

2.3.1 “งานหลัก” ตามใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) ซึ่งงานหลักนี้ควรสะท้อนอย่างชัดเจนถึงวัตถุประสงค์หลักของการมีตำแหน่งงานนี้ขึ้นมาในองค์กรด้วย (60-80% ของคะแนนเต็ม)

2.3.2 “งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ” จากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นงานที่นอกเหนือจากขอบเขตงานหลักในตำแหน่ง (0-20% ของคะแนนเต็ม)

2.3.3 “ศักยภาพ” ส่วนตัวของพนักงาน ที่บริษัทให้ความสำคัญในแง่เป็นตัวบ่งชี้ถึงการพัฒนาพนักงานให้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต เช่น ความรับผิดชอบ, ความคิดริเริ่ม, การแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ, การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้, การวางแผนและติดตามงาน เป็นต้น (10-20% ของคะแนนเต็ม)

โดยการประเมินผลศักยภาพส่วนตัวของพนักงานนี้

- ควรจะมีหลักฐานเอกสารประกอบที่แสดงผลของงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากการแสดงศักยภาพนั้นๆ ของพนักงาน

- ควรจะเป็นการแสดงถึงศักยภาพในด้านต่างๆ

2.4 “ตัววัด” เป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่า”งานที่รับผิดชอบในรอบเดือน”ในแต่ละงานจะถูกประเมินในด้านอะไรได้บ้าง

2.4.1 ด้านการเงิน

- ยอดขาย
- กำไร
- กระแสเงินสด
- ผลตอบแทนของการลงทุน เป็นต้น

2.4.2 ด้านลูกค้าทั้งภายใน/ นอกองค์กร

- ส่วนแบ่งตลาด
- จำนวนลูกค้าใหม่/ เก่า
- ความพึงพอใจของลูกค้า
- ความซื่อสัตย์ของลูกค้า เป็นต้น

2.4.3 ด้านการจัดการภายในองค์กร

- ประสิทธิภาพการผลิต
- คุณภาพ
- ต้นทุน
- กำหนดการส่งมอบ เป็นต้น

2.4.4 ด้านการเรียนรู้และเติบโตของทรัพยากรบุคคล

- ระดับของทักษะที่ถูกพัฒนาขึ้นมา
- การเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันละกัน
- สินค้าใหม่
- ผลผลิตต่อคน ยอดขายต่อคน หรือ การลดจำนวนคน เป็นต้น

2.5 “เป้าหมาย” เป็นตัวบ่งชี้ว่า”ตัววัด”แต่ละตัวจะถูกประเมินอย่างไร ว่าผ่าน/ ไม่ผ่านการประเมิน ซึ่งเทคนิคการกำหนดเป้าหมายจะมีทางเลือกดังนี้

2.5.1 นโยบายหรือเป้าหมายของบริษัทฯ ในปีนั้นๆ

2.5.2 สถิติข้อมูลในอดีตย้อนหลัง 3 หรือ 6 เดือน เป็นต้น

2.5.3 มาตรฐานสากล หรือ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน หรือในบริษัทที่อยู่เครือ

เดียวกัน

2.5.4 กำหนดจากความคิดเห็นที่มีเหตุผล เป็นต้น

2.6 “ผลการปฏิบัติงาน” คือผลที่เกิดขึ้นจริงในช่วงเวลาที่ประเมินผลงานของพนักงานตาม “ตัววัด” และ “เป้าหมาย”

2.7 “คะแนน”

2.7.1 “คะแนน” ในแต่ละ“ตัววัด”จะกำหนดได้เพียง 1 หรือ 0.5 คะแนนเท่านั้น และคะแนนรวมทั้งหมดคือ 10 คะแนน

2.7.2 หลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาร่างงานแต่ละงานควรกำหนดเป็น 1 หรือ 0.5 คะแนน

- งานที่มีความสำคัญกับเป้าหมายของหน่วยงาน
- งานที่มีผลกระทบสูงถ้าผิดพลาด
- งานที่ใช้เวลาทำมาก
- งานที่ผิดพลาดได้ง่ายทั้งจากความไม่คุ้นเคยของผู้ปฏิบัติและความซับซ้อนของตัวงานเอง

2.8 “ผ่าน/ ไม่ผ่าน คือ จะมีเพียงได้หรือไม่ได้คะแนนในตัววัดแต่ละข้อเท่านั้น

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 มีความหมายว่า ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงาน และประสิทธิผล มีความหมายว่า ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น (ราชบัณฑิต. 2539:511)

พจนานุกรมของออกซ์ฟอร์ด (Oxford dictionary) (พระมหาพิณิต จันทน์เสนะ. 2540:5 อ้างอิงจาก Oxford Dictionary.) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) ไว้ว่า หมายถึง ความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

กู๊ด (Good. 1973:195) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ความสามารถที่จะทำให้เกิดเป็นผลสำเร็จตามความปรารถนาและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้เวลาและความพยายามเพื่อให้ผลของงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

บัญชา แสนทวี (2539:17) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ เป็นการวัดว่าการจัดการนั้นมีขีดความสามารถมากน้อยเพียงใดในการเปลี่ยนแปลงปัจจัยเป็นผลผลิต

มิลเลท (พระมหาพิณิต จันทน์เสนะ. 2540:6 อ้างอิงจาก Millet) ได้ให้ทัศนะว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของบุคลากร

สจิวต์ (Stewart. 1983:11) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่มีแนวโน้มของประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานลดต่ำลงดังนี้

1. ปริมาณงาน (Quantity of work) โดยวิเคราะห์ว่าปริมาณงานที่บุคลากรสามารถทำได้ เทียบกับค่าเฉลี่ยของหน่วยงานนั้น ๆ บุคลากรทำงานช้าหรือไม่ ทำงานแล้วเกิดความเสี่ยงมากขึ้นหรือไม่
2. คุณภาพงาน (Quality of work) วิเคราะห์ว่าผลงานที่ปฏิบัติหรือผลิตออกมาเหมาะสมกับมาตรฐานหรือไม่
3. การขาดงาน (Absenteeism) วิเคราะห์ว่าบุคลากรมีนิสัยขาดงานหรือไม่ การขาดงาน มีใบรับรองแพทย์หรือไม่ ใบรับรองแพทย์ที่ใช้เป็นของจริงหรือไม่ การขาดงานตรงกับเทศกาลหรือกิจกรรมพิเศษ
4. การขาด – ละจากงานในรูปแบบอื่น ๆ การที่บุคลากรมีแนวโน้มที่จะเกิดอุบัติเหตุบ่อย ๆ การที่พนักงานทำให้งานเกิดความยุ่งเหยิง การมาทำงานสาย เลิกงานเร็วก่อนกำหนด
5. การทะเลาะวิวาท (Conflict) การเพิ่มของบุคลากรที่เกิดการทะเลาะวิวาท เพื่อน บุคลากร หรือลูกค้าต้องผิใจทำงาน มีการร้องเรียนพฤติกรรมหรือไม่
6. ขาดความซื่อสัตย์ (Dishonesty) มีการฉกฉวยสิ่งของหรือไม่ ใช้โทรศัพท์ของบริษัทในเรื่องส่วนตัว
7. การไม่สมัครใจทำ (Refusal of Volunteer) ทำงาน ณ จุดที่เกณฑ์มาตรฐานเท่านั้น โดยไม่ทำให้มากขึ้น
8. ไม่ยอมมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ (Lack of Delegation) ไม่ยอมเชื่อมั่นในทีมงานของตนจึงไม่ยอมมอบหมายความรับผิดชอบให้บุคลากรในทีม
9. ตั้งเป้าหมายไม่สมจริง (Unrealistic target) บุคลากรตั้งเป้าหมายที่ง่ายเกินไปเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยง่าย หรือตั้งเป้าหมายยากจนเกินไปเมื่อไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะไม่ได้รับการต่อว่าจากหัวหน้างานมากนัก
10. การบิดเบือนข้อมูล (Information distortion) บุคลากรพยายามจะบอกแต่ข่าวสารที่ส่งผลให้เกิดผลดีกับตนเอง แต่จะเพิกเฉยต่อข่าวสารที่ไม่ดีกับตน
11. การตัดสินใจช้า (Slow decision) บุคลากรพยายามหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ หรือใช้เวลานานมากเกินความจำเป็นในการตัดสินใจ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพจะพบได้ว่าประสิทธิภาพมีความหมายได้มากมาย แต่ในงานวิจัยฉบับนี้ จะมุ่งเน้นเพียง 3 ประเด็นคือ

1. การขาดงาน โดยจะดูว่าพนักงานมีการขาดงานโดยไม่แจ้งผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าหรือขาดงานในช่วงที่มีเทศกาลหรือไม่ อย่างไร
2. ปริมาณงาน จะพิจารณาว่าปริมาณงานที่พนักงานสามารถได้เมื่อเทียบกับพนักงานอื่น ๆ แล้วเป็นเช่นไร
3. คุณภาพงาน จะพิจารณาว่า คุณภาพของงานที่พนักงานสามารถผลิตออกมาตรงตามความต้องการ และจุดมุ่งหมายของงานหรือไม่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พวงเพ็ญ หวงอุปถัมภ์ไชย (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงานกลุ่มควบคุมคุณภาพของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่าพนักงานกลุ่มควบคุมคุณภาพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว 1-3 ปี มีรายได้ต่อเดือน 12,000 – 16,000 บาท ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานกลุ่มควบคุมคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำกลุ่มควบคุมคุณภาพ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมทั้ง 4 ปัจจัย ซึ่งได้แก่ เป้าหมาย บทบาท กระบวนการและความสัมพันธ์ระหว่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงาน

กนกกร ชลาชนาวิน (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนกระทรวงมหาดไทยพบว่า

1. ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนกระทรวงมหาดไทยมีความต้องการอยู่ในระดับมาก
2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ที่มีระดับแตกต่างกันมีความต้องการทางการศึกษาโดยรวมที่แตกต่างกัน
3. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการทางการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน
4. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนมีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานวิเคราะห์นโยบายและแผนมากที่สุดในเรื่องการขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน

อุณรุทธิ์ ภาสะพันธุ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องกิจกรรม 5ส ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาสำนักงานคลังจำกัดเพชรบุรี พบว่า

1. ระยะเวลาในการทำงานของเจ้าหน้าที่ก่อนการใช้กิจกรรม 5ส อยู่ในระดับค่อนข้างมากแต่หลังจากใช้กิจกรรม 5ส ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

2. ค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่ก่อนการใช้กิจกรรม 5ส อยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่หลังจากการใช้กิจกรรม 5ส ค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่ก่อนการใช้กิจกรรม 5ส อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

3. ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ก่อนการใช้กิจกรรม 5ส อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย แต่หลังจากการใช้กิจกรรม 5ส ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ก่อนการใช้กิจกรรม 5ส อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

อัศวินทร์ พาพิเสวต (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อายุ ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทางตรงกันข้าม

2. ปัจจัยจูงใจโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานแต่เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกัน

3. ปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. พนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน 2 ประการที่ต้องการให้บริษัทปรับปรุงคือ นโยบายการบริหารงานของบริษัทในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

เล็ก นาเงิน (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมการผลิต ด้วยการลดเวลาการสูญเสีย พบว่า มูลเหตุสำคัญที่ทำให้ผลผลิตไม่ได้ตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพการผลิตต่ำ คือการสูญเสียเวลาในการผลิต ซึ่งเกิดจากปัจจัยในการผลิตต่าง ๆ ดังนี้

1. คน
2. เครื่องจักร
3. วัตถุดิบ
4. การบริหารงาน
5. เงิน

คาห์น (Katz Kahn. 1966 : 362) พบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้อีกด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) และ ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตั้งจุดมุ่งหมายของงาน ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีรายละเอียดเรื่องระเบียบวิธีวิจัยและการดำเนินงานดังนี้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร โฮลดิ้ง จำกัด ที่ได้รับการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) จำนวนทั้งหมด 337 คน จากพนักงานในเครือบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ทั้งหมด 3,176 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากพนักงานของบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร โฮลดิ้ง จำกัด ที่ได้รับการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) มีจำนวนทั้งสิ้นเพียง 337 คน จึงทำการสุ่มเลือกทั้งกลุ่มประชากร

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามลักษณะด้านประชากรศาสตร์ โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียวและเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) จำนวน 5 ข้อ และเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open-ended Response Question) จำนวน 1 ข้อ ได้แก่

1. เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
4. รายได้ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

5. สถานภาพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
6. ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio Scale)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจต่อวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) จำนวน 1 ข้อ โดยใช้คำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) โดยเป็นแบบสอบถาม Semantic differential scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

ระดับของความพึงพอใจ

พึงพอใจอย่างมาก	5 คะแนน
พึงพอใจ	4 คะแนน
เฉยๆ	3 คะแนน
ไม่พึงพอใจ	2 คะแนน
ไม่พึงพอใจอย่างมาก	1 คะแนน

การแปลผล (Interpretation) และการอภิปรายผลการวิจัย ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (มัลลิกา นูนาค. 2537 : 29)

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า จากสูตร} &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์เฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ พึงพอใจอย่างมาก

คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ พึงพอใจ
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ เฉยๆ
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ ไม่พึงพอใจ
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ ไม่พึงพอใจ อย่างมาก

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมของการประเมินผลแบบการบริหารโดย
จุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) จำนวน 1 ข้อ โดยใช้คำถามปลายปิด (Close-
Ended Response Question) โดยเป็นแบบสอบถาม Semantic differential scale ซึ่งเป็นระดับการ
วัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

ระดับของความพึงพอใจ

ยุติธรรมอย่างมาก	5 คะแนน
ยุติธรรม	4 คะแนน
เฉยๆ	3 คะแนน
ไม่ยุติธรรม	2 คะแนน
ไม่ยุติธรรมอย่างมาก	1 คะแนน

การแปลผล (Interpretation) และการอภิปรายผลการวิจัย ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ใน
ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล
ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค.
2537 : 29)

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า จากสูตร} &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมของการประเมินผลแบบการบริหารโดย
จุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความยุติธรรมอยู่ในระดับ ยุติธรรมอย่าง มาก
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความยุติธรรมอยู่ในระดับ พึงพอใจ
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับความยุติธรรมอยู่ในระดับ เฉยๆ
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความยุติธรรมอยู่ในระดับ ไม่ยุติธรรม
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความยุติธรรมอยู่ในระดับ ไม่ยุติธรรมอย่าง มาก

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) มีคำถามทั้งหมด 3 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วย

คำถามข้อที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับว่าวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) เป็นวิธีที่ผู้ตอบแบบสอบถามถูกประเมินเป็นที่แรกหรือไม่ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูล ประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

คำถามข้อที่ 2-3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับระดับคะแนน MBO และเงินพิเศษที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับจากการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) โดยเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open-ended Response Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio Scale)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมาย มีทั้งหมดจำนวน 3 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open-ended Response Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio Scale)

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 6-1 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการขาดงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 3 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open-ended Response Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio Scale)

ส่วนที่ 6-2 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณงานที่พนักงานงานทำได้ มีจำนวนคำถามทั้งหมด 2 ข้อ ประกอบด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก

(Multiple Choice Questions) และเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) โดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

การแปลผล (Interpretation) และการอภิปรายผลการวิจัย ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค. 2537 : 29)

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า จากสูตร} &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์เฉลี่ยระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณงานที่พนักงานงานทำได้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง แสดงระดับ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง แสดงระดับ มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง แสดงระดับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง แสดงระดับ น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง แสดงระดับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 6-3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงานที่พนักงานงานทำได้ มีจำนวนคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก

(Multiple Choice Questions) และเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) โดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

การแปลผล (Interpretation) และการอภิปรายผลการวิจัย ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค. 2537 : 29)

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า จากสูตร} &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์เฉลี่ยระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงานที่พนักงานงานทำได้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง แสดงระดับ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง แสดงระดับ มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง แสดงระดับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง แสดงระดับ น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง แสดงระดับ น้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถามแล้วสร้างแบบสอบถามจำลอง โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจะต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์และกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง ประมวลผลความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดที่ได้รับการพิจารณาแบบสอบถามเป็นรายข้อแล้วนำมาปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานในบริษัทแอ็ดวานซ์ อะโกร จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 ราย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น
5. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ (α - Coefficient) โดยใช้สูตร Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546: 449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยได้ค่า α เท่ากับ 0.8926

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสารที่สามารถอ้างอิงได้ ผลงานวิจัย รวมทั้งข้อมูลที่ได้มีการเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม
2. ข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามซึ่งหาคุณภาพแล้วไปขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อะโกร จำกัด (มหาชน) สำนักงาน บางปะกง โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจวัตถุประสงค์ และอธิบายวิธีตอบแบบสอบถามก่อนให้ผู้ตอบแบบสอบถามเริ่มต้นทำ และทำการรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูลข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS)
4. คำนวณค่าทางสถิติพื้นฐาน สถิติความสัมพันธ์เบื้องต้น และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐานทั่วไปประกอบด้วย

- 1.1 ใช้สูตรหาค่าร้อยละ (Percentage) (เดียนจิตต์ จิตต์อารีย์. 1999: 236)

$$P = \left(\frac{fx}{n} \right) \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล
	x	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

- 1.2 สูตรค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean หรือ $\bar{X}$)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

- 1.3 สูตรความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 66)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.4 ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบัคแอลฟา (Alpha-Coefficient Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 43)

$$\text{Cronbach's alpha} = \frac{\frac{k \text{ covariance} / \text{variance}}{1 + (k-1) \text{ covariance} / \text{variance}}}$$

เมื่อ	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\frac{\text{covariance}}{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
		แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 สถิติ t-test ใช้สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบความแปรปรวนของประชากรกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ใช้ทดสอบสมมติฐานจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 1 (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2534 : 178) โดยมีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
$\bar{X}_1, \bar{X}_2$		แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
S_1^2, S_2^2		แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

ตามลำดับ

n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับในกรณีนี้

$$S_1^2 = S_2^2$$

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$) ในกรณีที่ $S_1^2 \neq S_2^2$

$$\text{ในกรณีที่ } \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

$$\text{ในกรณีที่ } \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

โดยที่ v คือ ค่าองศาอิสระ

$$v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

2.2 สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (สถิติเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ. 2542 : 393) เพื่อทดสอบสมมติฐานจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อ 2-5 มีสูตรดังนี้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	$k - 1$	$SS(B) = \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i} - \frac{T^2}{n}$	$MS(B) = \frac{SS(B)}{k - 1}$	$\frac{MS(B)}{MS(W)}$
ภายในประชากร	$n - k$	$SS(W) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} X_{ij}^2 - \frac{T_i^2}{n_i}$	$MS(W) = \frac{SS(W)}{n - k}$	
รวม	$n - 1$	$SS(T) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} X_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ k แทน จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
 n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร
 n_i แทน จำนวนตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรที่ i
 X_{ij} แทน ค่าสังเกตซึ่งได้จากตัวอย่างที่ j ที่เลือกมาจากประชากรที่ i

	T_i	แทน	ผลรวมของค่าสังเกตจากตัวอย่างที่เลือกมาจากระชากรที่ i
	T	แทน	ผลรวมของค่าสังเกตจากตัวอย่างที่เลือกมาจากระชากรทุก ประชากร
	$SS(B)$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างประชากร (Between Sum of Square)
	$k - 1$	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระระหว่างประชากร (Between Degree of Freedom)
	$SS(W)$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within Sum of Square)
	$n - k$	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระของภายในประชากร (Within Degree of Freedom)
	$MS(B)$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
Within	$MS(W)$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Groups)
	F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ F เพื่อ ทราบนัยสำคัญ

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 333)

$$LSD = n - k \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$$r = n - k$$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

2.3 ค่า Pearson's Product Moment Correlation Coefficiency ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของ ตัวแปร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย ดังนี้ (สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. 2539 : 117)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X (รายชื่อ Item) ของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y (รายชื่อ Total) ของทั้งกลุ่ม
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y
	n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient , r) ที่ได้จะมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 สามารถจำแนกได้ 3 แบบดังต่อไปนี้

$0 < r \leq 1$ เรียกว่าตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก คือมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่ม(หรือลด) อีกตัวหนึ่งก็จะเพิ่ม(หรือลด) ตาม

$-1 \leq r < 0$ เรียกว่าตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ทางลบ คือมีความสัมพันธ์ไปในทางตรงข้าม กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่ม(หรือลด) อีกตัวหนึ่งก็จะเพิ่ม(หรือลด) ตาม

$r = 0$ เรียกว่าตัวแปรทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์แบบเชิงเส้นตรงต่อกัน

นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ r จะบอกถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากน้อยเพียงใด กล่าวคือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์ r มีค่าใกล้ 1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันแบบสมบูรณ์ โดยสามารถนำตัวแปรหนึ่งไปอธิบายอีกตัวแปรหนึ่งได้ดี แต่ในกรณีค่า $r = 0$ ไม่ได้หมายความว่าตัวแปรทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์กันเพียงแต่บอกได้ว่าทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์กันแบบเส้นตรงเท่านั้น แต่อาจจะมีความสัมพันธ์ในรูปแบบอื่นๆ เช่น แบบเส้นโค้ง วงกลม ซึ่งวิธีนี้ยังไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นความสัมพันธ์รูปแบบใด จะต้องใช้วิธีพิจารณาจากลักษณะกราฟว่าใกล้เคียงกับรูปแบบใด (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2543 : 292 ; 310-311)

ผลการคำนวณที่ได้จะแปลเพียงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์หรือไม่ระดับใดและสัมพันธ์กันอย่างไร แต่จะไม่แปลว่า ตัวแปรหนึ่งเป็นสาเหตุของอีกตัวแปรหนึ่งหรือตัวแปร 2 ตัวนั้นเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน การพิจารณาว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ระดับใด เราพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 316) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุขโข. 2540 : 64)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.01 – 0.29	ต่ำ
0.30 – 0.70	ปานกลาง
0.71 – 1.00	สูง

2.4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ถ้ามีตัวแปรอิสระ k ตัว ($x_1, x_2, x_3, \dots, x_k$) ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม Y โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในเชิงเส้น จะได้สมการเชิงถดถอยเชิงพหุนาม ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา 2546 : 360-361)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k + e$$

โดยที่ β_0 = ส่วนตัดแกน Y เมื่อกำหนดให้ $x_1 = x_2 = \dots = x_k = 0$

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ เป็นสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงส่วน (Partial Regression Coefficient) โดยที่ β_i เป็นค่าที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม Y เมื่อตัวแปรอิสระ X_i เปลี่ยนไปหนึ่งหน่วย โดยที่ตัวแปรอิสระ x อื่นๆ มีค่าคงที่ เช่น x_1 เปลี่ยนไปหนึ่งหน่วย ค่า Y จะเปลี่ยนไป β_1 หน่วยโดยที่ $x_2, x_3, \dots, x_k$ มีค่าคงที่

เงื่อนไขในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุจะเหมือนกับเงื่อนไขการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย โดยมีเงื่อนไขดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
2. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ นั่นคือ $E(e) = 0$
3. ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า

$$V(e) = \sigma_e^2$$

4. e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน ; $i \neq j$ นั่นคือ $\text{covariance}(e_i \text{ และ } e_j) = 0$
5. ตัวแปรอิสระ x_i และ x_j ต้องเป็นอิสระต่อกัน

บทที่ 4

ผลวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการประเมินผลแบบการบริหาร โดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) และ ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการ ตั้งจุดมุ่งหมายของงาน ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนด สัญลักษณ์ และตัวแปรต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Prob	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธหรือ ยอมรับสมมติฐาน
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการ ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อายุการทำงาน ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจต่อวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน)แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 การประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ

สมมติฐานข้อที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อายุการทำงาน ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด

(มหาชน) โดยนำเสนอในรูปแบบของความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานดังปรากฏตามตารางดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน)

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	81	26.4
หญิง	226	73.6
รวม	307	100.0
2. อายุ		
15-24 ปี	160	52.1
25-34 ปี	136	44.3
34-44 ปี	11	3.6
รวม	307	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	283	92.2
สูงกว่าปริญญาตรี	24	7.8
รวม	307	100.0
4. รายได้ต่อเดือน		
5,001 – 10,000 บาท	8	2.6
15,001 – 20,000 บาท	105	34.2
20,001 บาทขึ้นไป	194	63.2
รวม	307	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5. สถานภาพ		
โสด	296	96.4
สมรส / อยู่ด้วยกัน	11	3.6
รวม	307	100.0

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปได้ดังนี้

เพศ พนักงาน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 และเป็นเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 ตามลำดับ

อายุ พนักงาน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 15- 24 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 และอายุ 35-44 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงาน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 92.2 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พนักงาน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน เท่ากับ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 รองลงมาคืออยู่ในระดับ 15,001-20,000 บาท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 บาท และ 5,001-10,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

สถานภาพ พนักงาน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 96.4 และสมรส /อยู่ด้วยกัน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ตาราง 2 ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ อายุการทำงานของพนักงาน

ลักษณะทางด้าน ประชากรศาสตร์	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	S.D.
อายุการทำงาน (ปี)	1	7	2.91	2.591

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอายุการทำงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปผลได้ดังนี้

อายุการทำงาน พนักงานมีอายุการทำงานเฉลี่ย 2.91 ปี โดยอายุการทำงานของพนักงานน้อยที่สุด 1 ปี และอายุการทำงานของพนักงานมากที่สุด 7 ปี

ส่วนที่ 2-3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจและความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจและความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตารางดังนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจและความคิดเห็นด้านความ
 ยุติธรรมของวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective :
 MBO)

การประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความพอใจในกระบวนการประเมิน			
ความพึงพอใจต่อวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดย จุดมุ่งหมาย (Management by Objective)	3.25	.913	ปานกลาง
ความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการประเมินผล			
ความคิดเห็นว่าวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดย จุดมุ่งหมาย (Management by Objective) เป็นวิธีการ ประเมินผลที่มีความยุติธรรม	3.21	.831	ปานกลาง

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย
 (Management by Objective : MBO) แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มี
 ความคิดเห็นในด้านความพอใจในกระบวนการประเมินผล และความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของ
 การประเมินผล สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านความพอใจในกระบวนการประเมินผล แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม
 จำนวน 307 คน มีระดับความพอใจในกระบวนการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย
 3.25

ความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการประเมินผล แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบ
 แบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความพอใจความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการประเมินผล
 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.21

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)

การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by
 Objective : MBO) ประกอบไปด้วย ระดับคะแนนการประเมินผล เงินพิเศษที่ได้รับ ผู้วิจัยได้ทำการ
 วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตารางดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย
(Management by Objective : MBO)

การประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)		
	จำนวน(คน)	ร้อยละ
บริษัทแอ็ดวานซ์ อะโกร จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ทำงานด้วยและใช้วิธีวิธีการประเมินผล แบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective) <u>เป็นที่แรกใช้หรือไม่</u>		
ใช่	275	89.6
ไม่ใช่	32	10.4
รวม	307	100.0

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) ของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อะโกร จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปได้ดังนี้

จากการตอบแบบสอบถามของพนักงาน พบว่า จากคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมากการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) พนักงานส่วนใหญ่ตอบว่า ใช่ จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 89.6 และตอบว่าไม่ใช่ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าสูงสุด, ค่าต่ำสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านระดับคะแนนการประเมินผล ของการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)

การประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)				
	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	S.D.
ระดับคะแนนการประเมินผล				
ระดับผลคะแนน MBO ที่ได้ (เฉลี่ยต่อเดือนจาก 10 คะแนน)	4	10	8.32	1.274
เงินพิเศษที่ได้รับ				
เงินพิเศษจากการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective) ที่ได้ (เฉลี่ยต่อเดือน)	600	5000	1384.49	819.553

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) ของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านระดับคะแนนการประเมินผล และเงินพิเศษที่ได้รับ สามารถสรุปได้ดังนี้

ระดับผลคะแนน MBO พนักงานมีระดับผลคะแนน MBO เฉลี่ย 8.32 คะแนน คะแนนโดยระดับผลคะแนน MBO น้อยที่สุด 4 คะแนน และระดับผลคะแนน MBO มากที่สุด 10 คะแนน

เงินพิเศษที่ได้รับ พนักงานได้รับเงินพิเศษเฉลี่ย 1,384.49 บาทต่อเดือน โดยได้รับเงินพิเศษมากที่สุด 5,000 บาทต่อเดือน และได้รับเงินพิเศษน้อยที่สุด 600 บาทต่อเดือน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ความถี่ในการร่วมตั้งจุดมุ่งหมาย การยอมรับจุดมุ่งหมายของงานจากผู้บังคับบัญชา การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายปรากฏตามตารางดังนี้ คือ

ตาราง 6 แสดงค่าสูงสุด, ค่าต่ำสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการ
ตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน)

การตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงาน				
ของพนักงาน	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	S.D.
ทำการร่วมตั้งจุดมุ่งหมายกับ ผู้บังคับบัญชา (ครั้ง/เดือน)	0	9	1.28	1.014
ในการตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานแต่ละ ครั้ง จุดมุ่งหมายที่ตั้ง (จุดมุ่งหมาย/ เดือน)	1	20	6.93	3.583
จากการตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานใน แต่ละครั้งได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา(เปอร์เซ็นต์)	10	100	82.82	17.155

จากตาราง 6 ระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของพนักงานบริษัทแอด
วานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ทำการร่วมตั้งจุดมุ่งหมายกับผู้บังคับบัญชา(ครั้ง/เดือน) พนักงาน ทำการร่วมตั้ง
จุดมุ่งหมายกับผู้บังคับบัญชา โดยเฉลี่ยเดือนละ 1.28 ครั้ง โดยพนักงาน ทำการร่วมตั้งจุดมุ่งหมายกับ
ผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุด เดือนละ 0 ครั้ง คือไม่ทำการร่วมตั้งจุดมุ่งหมายกับผู้บังคับบัญชา และ
พนักงาน ทำการร่วมตั้งจุดมุ่งหมายกับผู้บังคับบัญชา มากที่สุด เดือนละ 9 ครั้ง

ในการตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานแต่ละครั้ง จุดมุ่งหมายที่ตั้ง (จุดมุ่งหมาย/เดือน)
พนักงานตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานแต่ละครั้ง โดยจุดมุ่งหมายที่ตั้งเฉลี่ย 6.93 จุดมุ่งหมาย โดย
จุดมุ่งหมายน้อยที่สุดที่ทำการตั้ง 1 จุดมุ่งหมาย และจุดมุ่งหมายที่มากที่สุดที่ทำการตั้ง 20
จุดมุ่งหมาย

จากการตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานในแต่ละครั้งได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
(เปอร์เซ็นต์) พนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาโดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 82.82 ได้รับการ
ยอมรับน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 10 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ด้านการขาดงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตารางดังนี้ คือ

ตาราง 7 แสดงค่าสูงสุด, ค่าต่ำสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านการขาดงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ				
พนักงาน	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	S.D.
การมาทำงานสาย (ครั้ง/ปี)	0	36	9.4	8.516
การลาป่วยแบบไม่มีใบรับรองแพทย์ (ครั้ง/ปี)	0	15	3.83	2.988
การขาดงานโดยไม่แจ้งผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า (ครั้ง/ปี)	0	5	0.91	1.660

จากตาราง 7 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านการขาดงาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

การมาทำงานสาย (ครั้ง/ปี) พนักงาน มาทำงานสาย โดยเฉลี่ยปีละ 9.4 ครั้ง โดยพนักงาน มาทำงานสายน้อยที่สุด ปีละ 0 ครั้ง คือไม่ทำการมาทำงานสายเลย และพนักงานมาทำงานสายมากที่สุด ปีละ 36 ครั้ง

การลาป่วยแบบไม่มีใบรับรองแพทย์ (ครั้ง/ปี) พนักงานลาป่วยแบบไม่มีใบรับรองแพทย์ โดยเฉลี่ยปีละ 3.83 ครั้ง โดยลาป่วยแบบไม่มีใบรับรองแพทย์น้อยที่สุดปีละ 0 ครั้ง คือไม่มีการลาป่วยแบบไม่มีใบรับรองแพทย์ และลาป่วยแบบไม่มีใบรับรองแพทย์มากที่สุดปีละ 15 ครั้ง

การขาดงานโดยไม่แจ้งผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า (ครั้ง/ปี) พนักงานขาดงานโดยไม่แจ้งผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า โดยเฉลี่ยปีละ 0.91 ครั้ง โดยขาดงานโดยไม่แจ้งผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า น้อยที่สุด ปีละ 0 ครั้ง คือไม่มีการขาดงานโดยไม่แจ้งผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าเลย และขาดงานโดยไม่แจ้งผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า มากที่สุด ปีละ 5 ครั้ง

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพของงาน

ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านปริมาณงาน			
ปริมาณงานที่ท่านทำได้เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ผู้บังคับบัญชาสั่งงาน	3.70	.852	มาก
ปริมาณงานที่ท่านทำได้เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	3.71	.576	มาก
ด้านปริมาณงานในภาพรวม	3.70	.621	มาก
ด้านคุณภาพของงาน			
ท่านได้รับคำชมเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.40	.718	มาก
ท่านได้รับคำชมเรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	2.98	.734	ปานกลาง
ความรวดเร็วของท่านในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	3.34	.761	มาก
ความเร็วของท่านในการทำงานให้เสร็จเมื่อเทียบกับระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด	3.55	.893	มาก
ความเร็วของท่านในการทำงานให้เสร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	3.44	.709	มาก
ความถี่ในการที่ต่อนงานที่ได้ส่งให้ผู้บังคับบัญชาไปแล้วกลับมาแก้ไข	2.68	.709	ปานกลาง
ด้านคุณภาพของงานในภาพรวม	3.23	.415	ปานกลาง

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีความคิดเห็นในด้านปริมาณงาน และความคิดเห็นด้านคุณภาพของงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านปริมาณงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นในด้านปริมาณงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70 โดยแยกเป็นรายข้อได้ดังนี้

ปริมาณงานที่ทำได้เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ผู้บังคับบัญชาสั่งงาน แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นในด้านปริมาณงานที่ทำได้เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ผู้บังคับบัญชาสั่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70

ปริมาณงานที่ท่านทำได้เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นในด้านปริมาณงานที่ท่านทำได้เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71

ด้านคุณภาพของงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพของงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23 โดยแยกเป็นรายข้อได้ดังนี้

ได้รับคำชมเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นด้านได้รับคำชมเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40

ได้รับคำชมเรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นด้านได้รับคำชมเรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.98

ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34

ความเร็วในการทำงานให้เสร็จเมื่อเทียบกับระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นด้านความเร็วในการทำงานให้เสร็จเมื่อเทียบกับระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55

ความเร็วในการทำงานให้เสร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นด้านความเร็วในการทำงานให้เสร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44

ความถี่ในการที่ต้องนำงานที่ได้ส่งให้ผู้บังคับบัญชาไปแล้วกลับมาแก้ไข แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นด้านความถี่ในการที่ต้องนำงานที่ได้ส่งให้ผู้บังคับบัญชาไปแล้วกลับมาแก้ไข อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.68

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน สถานภาพ อายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 6 สมมติฐาน ดังนี้คือ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent Simple t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 9 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน
จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
ด้านการขาดงาน(ครั้ง/ปี)	ชาย	6.00	4.538	3.205	109.513	.002
	หญิง	4.25	3.184			
ด้านปริมาณงาน	ชาย	3.43	.820	-3.823	101.956	.000
	หญิง	3.80	.498			
ด้านคุณภาพของงาน	ชาย	2.99	.398	-6.357	137.705	.000
	หญิง	3.31	.387			

จากตาราง 9 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านเพศ โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Simple t-test สามารถอธิบายตามพฤติกรรมของพนักงานที่ศึกษาดังนี้

ด้านการขาดงาน(ต่อปี) พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการขาดงาน(ต่อปี) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านปริมาณงาน พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ผลการทดสอบสมมุติฐานแสดงดังตารางต่อไป

ตาราง 10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

แอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ด้านการขาดงาน (ครั้ง/ปี)	ระหว่างกลุ่ม	183.812	2	91.906	7.110	.007
	ภายในกลุ่ม	3929.852	304	12.927		
	รวม	4113.664	306			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.324	2	4.162	11.528	.000
	ภายในกลุ่ม	109.748	304	.361		
	รวม	118.072	306			
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.166	2	2.083	13.045	.000
	ภายในกลุ่ม	48.548	304	.160		
	รวม	52.714	306			

จากตาราง 10 พบว่า การทดสอบสมมุติฐานด้านอายุ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ที่ศึกษาดังนี้

ด้านการขาดงาน (ครั้ง/ปี) พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลด้านการขาดงาน (ครั้ง/ปี) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านปริมาณงาน พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพื่อให้ทราบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ในด้านการขาดงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Fisher's Least Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านการขาดงานที่จำแนกอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุ	$\bar{x}$	15-24 ปี	25-34 ปี	35-44 ปี	45-54 ปี	55 ปีขึ้นไป
15-24 ปี	4.018	-	-1.562*	-.072	-	-
			(.000)	(.949)		
25-34 ปี	5.580	-	-	1.490	-	-
				(.187)		
35-44 ปี	4.090	-	-	-	-	-
45-54 ปี	0.0	-	-	-	-	-
55 ปีขึ้นไป	0.0	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านการขาดงานที่จำแนกอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าผู้ที่มีอายุ 15-24 ปี กับผู้ที่มีอายุ 25 - 34 ปี มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุ 15-24 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านการขาดงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีอายุ 25 - 34 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุ 15-24 ปี มีการขาดงานมากกว่าผู้ที่มีอายุ 25 - 34 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.562

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงานที่จำแนกอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุ	$\bar{x}$	15-24 ปี	25-34 ปี	35-44 ปี	45-54 ปี	55 ปีขึ้นไป
15-24 ปี	3.834	-	.308*	-.211	-	-
			(.000)	(.261)		
25-34 ปี	3.525	-	-	.519*	-	-
				(.006)		
35-44 ปี	4.045	-	-	-	-	-
45-54 ปี	0.0	-	-	-	-	-
55 ปีขึ้นไป	0.0	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงานที่จำแนกอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าผู้ที่มีอายุ 15-24 ปี กับผู้ที่มีอายุ 25 - 34 ปี มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุ 15-24 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีอายุ 25 - 34 ปี อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุ 15-24 ปี มีปริมาณงานมากกว่าผู้ที่มีอายุ 25 - 34 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.308

ผู้ที่มีอายุ 25-34 ปี กับผู้ที่มีอายุ 35 - 44 ปี มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุ 25-34 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีอายุ 35 - 44 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุ 25-34 ปี มีปริมาณงานมากกว่าผู้ที่มีอายุ 35 - 44 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.519

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพของงานที่จำแนกอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุ	$\bar{x}$	15-24 ปี	25-34 ปี	35-44 ปี	45-54 ปี	55 ปีขึ้นไป
15-24 ปี	3.335	-	.232*	-.028	-	-
			(.000)	(.821)		
25-34 ปี	3.102	-	-	-.260*	-	-
				(.038)		
35-44 ปี	3.363	-	-	-	-	-
45-54 ปี	0.0	-	-	-	-	-
55 ปีขึ้นไป	0.0	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพของงานที่จำแนกอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าผู้ที่มีอายุ 15-24 ปี กับผู้ที่มีอายุ 25 - 34 ปี มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุ 15-24 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีอายุ 25 - 34

ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุ 15-24 ปี มีคุณภาพของงานมากกว่าผู้ที่มีอายุ 25 - 34 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.232

ผู้ที่มีอายุ 25-34 ปี กับผู้ที่มีอายุ 35 - 44 ปี มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .038 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุ 25-34 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีอายุ 35 - 44 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุ 25-34 ปี มีการปริมาณงานมากกว่าผู้ที่มีอายุ 35 - 44 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.267

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไป

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
แอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ด้านการขาดงาน (ครั้ง/ปี)	ระหว่างกลุ่ม	27.771	1	27.771	2.073	.151
	ภายในกลุ่ม	4085.893	305	13396		
	รวม	4113.664	306			
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.093	1	.093	.540	.463
	ภายในกลุ่ม	52.621	305	.173		
	รวม	52.714	306			

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
แอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Statistic ^a	df1	df2	F-Prop
ด้านปริมาณงาน	Brown-Forsythe	.343	1	36.606	.562

จากตาราง 14-15 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA สามารถอธิบายตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ที่ศึกษาดังนี้

ด้านการขาดงาน (ครั้ง/ปี) พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.151 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการขาดงาน (ครั้ง/ปี) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านปริมาณงาน พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.562 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.463 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไป

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ด้านการขาดงาน (ครั้ง/ปี)	ระหว่างกลุ่ม	292.940	2	146.470	11.654	.000
	ภายในกลุ่ม	3820.725	304	12.568		
	รวม	4113.664	306			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.936	2	7.468	22.012	.000
	ภายในกลุ่ม	103.136	304	.339		
	รวม	118.072	306			
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.437	2	1.219	7.368	.001
	ภายในกลุ่ม	50.277	304	.165		
	รวม	52.714	306			

จากตาราง 16 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านรายได้ต่อเดือน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA สามารถอธิบายตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ที่ศึกษาดังนี้

ด้านการขาดงาน (ครั้ง/ปี) พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลด้านการขาดงาน (ครั้ง/ปี) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านปริมาณงาน พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพื่อให้ทราบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ในด้านการขาดงาน ดังนั้นผู้วิจัย จึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Fisher's Least Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านการขาดงานที่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วย วิธี LSD

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	5,001-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	0.0	-	-	-	-	-
5,001-10,000 บาท	3.333	-	-	-	-.107 (.934)	-2.125 (.098)
10,001-15,000 บาท	0.0	-	-	-	-	-
15,001-20,000 บาท	3.441	-	-	-	-	-2.017* (.000)
20,000 บาท ขึ้นไป	5.458	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านการขาดงานที่จำแนกรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าผู้ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท กับผู้ที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาทมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านการขาดงานแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ที่มี

รายได้ 15,001-20,000 บาท มีการขาดงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไปโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -2.017

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณของงานที่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่วัยวิธี LSD

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	5,001-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	0.0	-	-	-	-	-
5,001-10,000 บาท	3.333	-	-	-	1.414* (.000)	1.283* (.000)
10,001-15,000 บาท	0.0	-	-	-	-	-
15,001-20,000 บาท	3.441	-	-	-	-	-.130 (.068)
20,000 บาทขึ้นไป	5.458	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณของงานที่จำแนกรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่วัยวิธี LSD พบว่าผู้ที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท กับผู้ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณของงาน แตกต่างเป็นราย

คู่กับผู้ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท ไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท มีปริมาณงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท ไปโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.414

ผู้ที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท กับผู้ที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณของงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มี 5,001-10,000 บาท ไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท มีปริมาณงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป ไปโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.283

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพของงานที่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	5,001-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	0.0	-	-	-	-	-
5,001-10,000 บาท	3.333	-	-	-	.166 (.265)	.331* (.025)
10,001-15,000 บาท	0.0	-	-	-	-	-

ตาราง 19 (ต่อ)

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ	5,001- 10,000	10,001- 15,000	15,001- 20,000	20,001
15,001-20,000 บาท	3.441	-	-	-	-	.164*
บาท						(.001)
20,000 บาท	5.458	-	-	-	-	-
ขึ้นไป						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพของงานที่จำแนกรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าผู้ที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท กับผู้ที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .025 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป ไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท มีคุณภาพของงาน มากกว่าผู้ที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป ไปโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.331

ผู้ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท กับผู้ที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท ไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีคุณภาพของงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป ไปโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.164

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 1.5 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน)แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ด้านการขาดงาน (ครั้ง/ปี)	ระหว่างกลุ่ม	67.958	1	67.958	5.123	.054
	ภายในกลุ่ม	4045.706	305	13.265		
	รวม	4113.664	306			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	.006	1	.006	.014	.905
	ภายในกลุ่ม	118.066	305	.387		
	รวม	118.072	306			
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.794	1	.794	4.662	.052
	ภายในกลุ่ม	51.921	305	.170		
	รวม	52.714	306			

จากตาราง 20 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านสถานภาพ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA สามารถอธิบายตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ที่ศึกษาดังนี้

ด้านการขาดงาน (ครั้ง/ปี) พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.054 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลด้านการขาดงาน (ครั้ง/ปี) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านปริมาณงาน พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.905 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.052 มากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไป

ตาราง 21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
แอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุการทำงาน

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ด้านการขาดงาน (ครั้ง/ปี)	ระหว่างกลุ่ม	1303.808	9	144.867	15.312	.000
	ภายในกลุ่ม	2809.861	297	9.461		
	รวม	4113.664	306			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.073	9	1.897	5.578	.000
	ภายในกลุ่ม	100.999	297	.340		
	รวม	118.072	306			
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.168	9	.574	3.587	.000
	ภายในกลุ่ม	47.547	297	.160		
	รวม	52.714	306			

จากตาราง 21 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านอายุการทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA สามารถอธิบายตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ที่ศึกษาดังนี้

ด้านการขาดงาน (ครั้ง/ปี) พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลด้านการขาดงาน (ครั้ง/ปี) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านปริมาณงาน พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 การประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : การประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ

H_1 : การประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ

การประเมินผลแบบ การบริหารโดย จุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน					
	ด้านการขาดงาน (ครั้ง/ปี)		ด้านปริมาณของงาน		ด้านคุณภาพของงาน	
	Pearson Correlation	Sig(2- tailed)	Pearson Correlation	Sig(2- tailed)	Pearson Correlation	Sig(2- tailed)
1. ระดับคะแนนการ ประเมินผล	.089	.122	.155*	.043	-.068	.235
2. เงินพิเศษที่ได้รับ	-.166*	.004	.303*	.000	.086	.133
3. ความพอใจใน กระบวนการประเมินผล	.134*	.019	-.366**	.000	-.374**	.000
4. ความคิดเห็นด้านความ ยุติธรรมของการ ประเมินผล	.210**	.000	-.019	.737	-.024	.671

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 ในการทดสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านการขาดงาน(ครั้ง/ปี) พบว่า ความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการประเมินผล ความพอใจในกระบวนการประเมินผล มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.210, 0.132 ตามลำดับ โดยมีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000, 0.019 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .01 และ .05 ตามลำดับ แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการประเมินผล ความพอใจในกระบวนการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เงินพิเศษที่ได้รับมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.166 มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าเงินพิเศษที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับคะแนนการประเมินผลไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.089 มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.122 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับคะแนนการประเมินผลไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในรูปแบบเส้นตรง

ด้านปริมาณงาน พบว่า เงินพิเศษที่ได้รับ ระดับคะแนนการประเมินผล มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.303, 0.115 ตามลำดับ โดยมีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000, 0.043 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าเงินพิเศษที่ได้รับ ระดับคะแนนการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความพอใจในกระบวนการประเมินผล มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.366 มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าความพอใจในกระบวนการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการประเมินผล ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.119 มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ

0.737 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการประเมินผล ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในรูปเส้นตรง

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ความพอใจในกระบวนการประเมินผล มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.374 มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ความพอใจในกระบวนการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เงินพิเศษที่ได้รับ ระดับคะแนนการประเมินผล ความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการประเมินผล ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.086, -0.068 และ -0.024 มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.133, 0.235, และ 0.671 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เงินพิเศษที่ได้รับ ระดับคะแนนการประเมินผล ความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการประเมินผล ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในรูปเส้นตรง

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ ด้านการขาดงาน (ครั้ง /ปี) โดยใช้วิธี Multiple Regression

ตัวแปรความถดถอย	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(β)	ค่าสถิติ t	p
ค่าคงที่ (Constant) (β_0)	2.179	2.107	.036
ด้านเงินพิเศษที่ได้รับ (β_2)	-.0007	-3.152	.002
ด้านความพอใจในกระบวนการประเมินผล (β_3)	.187	.798	.426
ด้านความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการประเมินผล (β_4)	.942	3.693	.000

ตาราง 23 (ต่อ)

R Square	.081
Adjust R Square	.072
F	8.859
Sig.	.000

จากการวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 2.179\beta_0 - 0.0007\beta_2 + 0.187\beta_3 + 0.942\beta_4$$

เมื่อ	Y	แทน	ด้านการขาดงาน (ครั้ง /ปี) ของพนักงาน
	β_0	แทน	ค่าคงที่
	β_2	แทน	ด้านเงินพิเศษที่ได้รับ
	β_3	แทน	ด้านความพอใจในกระบวนการประเมินผล
	β_4	แทน	ด้านความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการประเมินผล

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับมากที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการขาดงาน (ครั้ง /ปี) ของพนักงานได้แก่ ด้านความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการประเมินผล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.214 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการขาดงาน (ครั้ง /ปี) ของพนักงาน เท่ากับ 8.1% ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับน้อยที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการขาดงาน (ครั้ง /ปี) ของพนักงานได้แก่ ด้านเงินพิเศษที่ได้รับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.178

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ ด้านปริมาณงาน โดยใช้วิธี Multiple Regression

ตัวแปรความถดถอย	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(β)	ค่าสถิติ t	p
ค่าคงที่ (Constant)(β_0)	3.647	17.074	.000
ด้านระดับคะแนนการประเมินผล (β_1)	.0901	3.140	.002
ด้านเงินพิเศษที่ได้รับ(β_2)	.0001	3.146	.002
ด้านความพอใจในกระบวนการประเมินผล (β_3)	-.270	-7.073	.000
R Square	.221		
Adjust R Square	.213		
F	28.619		
Sig.	.000		

จากการวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 3.647\beta_0 + 0.0901\beta_1 + 0.0001\beta_2 - 0.270\beta_3$$

เมื่อ	Y	แทน	ด้านปริมาณงาน ของพนักงาน
	β_0	แทน	ค่าคงที่
	β_1	แทน	ด้านระดับคะแนนการประเมินผล
	β_2	แทน	ด้านเงินพิเศษที่ได้รับ
	β_3	แทน	ด้านความพอใจในกระบวนการประเมินผล

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับมากที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน ของพนักงานได้แก่ ด้านระดับคะแนนการประเมินผล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.185 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน ของพนักงาน เท่ากับ 22.1% ส่วนตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับน้อยที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านการปริมาณงาน ของพนักงานได้แก่ ความพอใจในกระบวนการประเมินผล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.398

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงาน โดยใช้วิธี Multiple Regression

ตัวแปรความถดถอย	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(β)	ค่าสถิติ t	p
ค่าคงที่ (Constant)(β_0)	4.515	36.931	.000
ด้านความพอใจในกระบวนการประเมินผล (β_3)	-.249	-6.877	.000
R Square	.134		
Adjust R Square	.131		
F	47.289		
Sig.	.000		

จากการวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 4.515\beta_0 - 0.249\beta_3$$

เมื่อ Y แทน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานระดับบริการ
 β_0 แทน ค่าคงที่
 β_3 แทน ด้านความพอใจในกระบวนการประเมินผล

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับน้อยที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพ ของพนักงานได้แก่ ด้านความพอใจในกระบวนการประเมินผล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.366 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน ของพนักงาน เท่ากับ 13.4%

สมมติฐานข้อที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ

H_1 : ระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ

การประเมินผลแบบ การบริหารโดย จุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน					
	ด้านการขาดงาน (ครั้ง/ปี)		ด้านปริมาณของงาน		ด้านคุณภาพของงาน	
	Pearson Correlation	Sig(2- tailed)	Pearson Correlation	Sig(2- tailed)	Pearson Correlation	Sig(2- tailed)
1. ความถี่ในการร่วมตั้ง จุดหมาย	.000	.995	.071	.216	.074	.196
2. การยอมรับจุดมุ่งหมาย ของงานจากผู้บังคับบัญชา	-.257*	.000	.227*	.000	-.095	.098

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ในการทดสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านการขาดงาน(ครั้ง/ปี) พบว่า การยอมรับจุดมุ่งหมายของงานจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.257 โดยมีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า $.05$ แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า การยอมรับจุดมุ่งหมายของงานจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

ความถี่ในการร่วมตั้งจุดหมายไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเลย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ $.000$ มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.995 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความถี่ในการร่วมตั้งจุดหมาย ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในรูปแบบเส้นตรง

ด้านปริมาณงาน พบว่า การยอมรับจุดมุ่งหมายของงานจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.227 โดยมีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า $.05$ แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า การยอมรับจุดมุ่งหมายของงานจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

ความถี่ในการร่วมตั้งจุดหมายไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ $.071$ มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.216 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความถี่ในการร่วมตั้งจุดหมาย ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในรูปแบบเส้นตรง

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ความถี่ในการร่วมตั้งจุดหมาย และการยอมรับจุดมุ่งหมายของงานจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ $.074$ และ -0.095 มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.196 และ 0.098 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความถี่ในการร่วมตั้งจุดหมาย และการยอมรับจุดมุ่งหมายของงานจากผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในรูปแบบเส้นตรง

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของ
การทำงานของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆด้านการขาด
งาน (ครั้ง /ปี) ของพนักงาน โดยใช้วิธี Multiple Regression

ตัวแปรความถดถอย	ค่าสัมประสิทธิ์ความ ถดถอย(β)	ค่าสถิติ t	p
ค่าคงที่ (Constant)(β_0)	9.271	9.032	.000
ด้านการยอมรับจุดมุ่งหมายของงานจาก ผู้บังคับบัญชา(β_2)	-.0550	-4.653	.000
R Square	.066		
Adjust R Square	.063		
F	21.650		
Sig.	.000		

จากการวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 9.271\beta_0 - 0.0550\beta_2$$

เมื่อ Y แทน ด้านการขาดงาน (ครั้ง /ปี) ของพนักงาน

β_0 แทน ค่าคงที่

β_2 แทน ด้านการยอมรับจุดมุ่งหมายของงานจากผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันในระดับน้อยที่สุดกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพ ของพนักงาน ได้แก่ ด้านการยอมรับ
จุดมุ่งหมายของงานจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.257 และสามารถอธิบายความ
แปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน ของพนักงาน เท่ากับ
6.6%

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของ
การทำงานของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ ด้านปริมาณ
งานของพนักงาน โดยใช้วิธี Multiple Regression

ตัวแปรความถดถอย	ค่าสัมประสิทธิ์ความ ถดถอย(β)	ค่าสถิติ t	p
ค่าคงที่ (Constant)(β_0)	3.024	17.709	.000
ด้านการยอมรับจุดมุ่งหมายของงานจาก ผู้บังคับบัญชา(β_2)	.0082	4.073	.000
R Square	.052		
Adjust R Square	.048		
F	16.588		
Sig.	.000		

จากการวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 3.024\beta_0 + 0.0082\beta_2$$

เมื่อ Y แทน ด้านปริมาณของงาน ของพนักงาน

β_0 แทน ค่าคงที่

β_2 แทน ด้านการยอมรับจุดมุ่งหมายของงานจากผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับมากที่สุดกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน ของพนักงาน ได้แก่ การยอมรับจุดมุ่งหมาย
ของงานจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.227 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน ของพนักงาน เท่ากับ 5.2%

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 29 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน		
✓	1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน	Independent Sample t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
✓	1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน	One Way Analysis of Variance	สอดคล้องกับสมมติฐาน
✗	1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน	One Way Analysis of Variance	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
✓	1.4 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน	One Way Analysis of Variance	สอดคล้องกับสมมติฐาน
✗	1.5 สถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน	One Way Analysis of Variance	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
✓	1.6 ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน	One Way Analysis of Variance	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2	การประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ		
	2.1 ทางด้านการขาดงาน		
✓	2.1.1 ความพอใจในวิธีการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการขาดงาน	Multiple Regression	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
2.1.2	✓ ความคิดเห็นด้านความยุติธรรมต่อวิธีการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการขาดงาน	Multiple Regression	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.1.3	✗ ระดับคะแนนการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการขาดงาน	Multiple Regression	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.1.4	✓ เงินพิเศษที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการขาดงาน	Multiple Regression	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2	ทางด้านปริมาณงาน		
2.2.1	✓ ความพอใจในวิธีการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณงาน	Multiple Regression	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2.2	✗ ความคิดเห็นด้านความยุติธรรมต่อวิธีการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณงาน	Multiple Regression	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2.3	✓ ระดับคะแนนการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณงาน	Multiple Regression	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2.4	✓ เงินพิเศษที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณงาน	Multiple Regression	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.3	ด้านคุณภาพของงาน		
2.3.1	✓ ความพอใจในวิธีการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน	Multiple Regression	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.3.2	✗ ความคิดเห็นด้านความยุติธรรมต่อวิธีการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน	Multiple Regression	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
2.3.3	ระดับคะแนนการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน	Multiple Regression	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.3.4	เงินพิเศษที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน	Multiple Regression	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3	ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตั้งจุดมุ่งหมายของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ		
3.1	ด้านการขาดงาน		
3.1.1	ความถี่ในการร่วมตั้งจุดมุ่งหมายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการขาดงาน	Multiple Regression	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.1.2	การยอมรับจุดมุ่งหมายจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการขาดงาน	Multiple Regression	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.2	ด้านปริมาณงาน		
3.2.1	ความถี่ในการร่วมตั้งจุดมุ่งหมายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณงาน	Multiple Regression	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.2.2	การยอมรับจุดมุ่งหมายจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณงาน	Multiple Regression	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.3	ด้านคุณภาพของงาน		
3.3.1	ความถี่ในการร่วมตั้งจุดมุ่งหมายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน	Multiple Regression	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.3.2	การยอมรับจุดมุ่งหมายจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน	Multiple Regression	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยนี้สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปวิเคราะห์หาวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) เป็นวิธีการประเมินผลที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตั้งจุดมุ่งหมายของงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ในด้านต่าง ๆ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ในด้านต่าง ๆ
2. การประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ
3. ระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ทำการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร โฮลดิ้ง จำกัด ที่ได้รับการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)

จำนวนทั้งหมด 337 คน จากพนักงานในเครือบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) ทั้งหมด 3,176 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากพนักงานของบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร โฮลดิ้ง จำกัด ที่ได้รับการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) มีจำนวนทั้งสิ้นเพียง 337 คน จึงทำการศึกษาทั้งกลุ่มประชากร

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจต่อวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมของการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมาย

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสารที่สามารถอ้างอิงได้ ผลงานวิจัย รวมทั้งข้อมูลที่ได้มีการเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามซึ่งหาคุณภาพแล้วไปขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจวัตถุประสงค์ และอธิบายวิธีตอบแบบสอบถาม ก่อนให้ผู้ตอบแบบสอบถามเริ่มต้นทำ และทำการรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา จะใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ จะนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้ค่าสถิติต่างๆ ในการวิเคราะห์

ผลการศึกษาวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อายุการทำงาน ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน)

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 อายุ 15 – 25 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 มีระดับศึกษาชั้นสูงสุดปริญญาตรีจำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 92.2 มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 มีสถานภาพโสดจำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 96.4 มีอายุการทำงานเฉลี่ย 2.91 ปี

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO)

พบว่า จากคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) พนักงานส่วนใหญ่ตอบว่า ใช่ จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 89.6 และตอบว่าไม่ใช่ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ

ระดับผลคะแนน MBO พนักงานระดับมีระดับผลคะแนน MBO เฉลี่ย 8.32 คะแนน โดยระดับผลคะแนน MBO น้อยที่สุด 4 คะแนน และระดับผลคะแนน MBO มากที่สุด 10 คะแนน

เงินพิเศษที่ได้รับ พนักงานได้รับเงินพิเศษเฉลี่ย 1,384.49 บาทต่อเดือน โดยได้รับเงินพิเศษมากที่สุด 5,000 บาทต่อเดือน และได้รับเงินพิเศษน้อยที่สุด 600 บาทต่อเดือน

ด้านความพอใจในกระบวนการประเมินผล แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความพอใจในกระบวนการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25

ความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการประเมินผล แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความพอใจความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.21

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของพนักงาน

พบว่า พนักงานทำการร่วมตั้งจุดมุ่งหมายกับผู้บังคับบัญชา โดยเฉลี่ยเดือนละ 1.28 ครั้ง โดยพนักงาน ทำการร่วมตั้งจุดมุ่งหมายกับผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุด เดือนละ 0 ครั้ง คือไม่ทำการร่วมตั้งจุดมุ่งหมายกับผู้บังคับบัญชา และพนักงาน ทำการร่วมตั้งจุดมุ่งหมายกับผู้บังคับบัญชา มากที่สุด เดือนละ 9 ครั้ง

ในการตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานแต่ละครั้ง จุดมุ่งหมายที่ตั้ง (จุดมุ่งหมาย/เดือน) พนักงานตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานแต่ละครั้ง โดยจุดมุ่งหมายที่ตั้งเฉลี่ย 6.93 จุดมุ่งหมาย โดยจุดมุ่งหมายน้อยที่สุดที่ทำการตั้ง 1 จุดมุ่งหมาย และจุดมุ่งหมายที่มากที่สุดที่ทำการตั้ง 20 จุดมุ่งหมาย

จากการตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานในแต่ละครั้งได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (เปอร์เซ็นต์) พนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาโดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 82.82 ได้รับการยอมรับน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 10 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน)

พบว่า พนักงาน มาทำงานสาย โดยเฉลี่ยปีละ 9.4 ครั้ง โดยพนักงาน มาทำงานสายน้อยที่สุด ปีละ 0 ครั้ง คือไม่ทำการมาทำงานสายเลย และพนักงานมาทำงานสายมากที่สุด ปีละ 36 ครั้ง

พนักงานลาป่วยแบบไม่มีใบรับรองแพทย์ โดยเฉลี่ยปีละ 3.83 ครั้ง โดยลาป่วยแบบไม่มีใบรับรองแพทย์น้อยที่สุดปีละ 0 ครั้ง คือไม่มีการลาป่วยแบบไม่มีใบรับรองแพทย์ และลาป่วยแบบไม่มีใบรับรองแพทย์มากที่สุดปีละ 15 ครั้ง

พนักงานขาดงานโดยไม่แจ้งผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า โดยเฉลี่ยปีละ 0.91 ครั้ง โดยขาดงานโดยไม่แจ้งผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า น้อยที่สุด ปีละ 0 ครั้ง คือไม่มีการขาดงานโดยไม่แจ้งผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าเลย และขาดงานโดยไม่แจ้งผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า มากที่สุด ปีละ 5 ครั้ง

ด้านปริมาณงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นในด้านปริมาณงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70 โดยแยกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปริมาณงานที่ทำได้เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ผู้บังคับบัญชาสั่งงาน แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นในด้านปริมาณงานที่ทำได้เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ผู้บังคับบัญชาสั่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70

ปริมาณงานที่ท่านทำได้เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นในด้านปริมาณงานที่ท่านทำได้เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71

ด้านคุณภาพของงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพของงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23 โดยแยกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ได้รับคำชมเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นด้านได้รับคำชมเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40

ได้รับคำชมเรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นด้านได้รับคำชมเรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.98

ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34

ความเร็วในการทำงานให้เสร็จเมื่อเทียบกับระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นด้านความเร็วในการทำงานให้เสร็จเมื่อเทียบกับระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55

ความเร็วในการทำงานให้เสร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นด้านความเร็วในการทำงานให้เสร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44

ความถี่ในการที่ต้องนำงานที่ได้ส่งให้ผู้บังคับบัญชาไปแล้วกลับมาแก้ไข แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน มีระดับความคิดเห็นด้านความถี่ในการที่ต้องนำงานที่ได้ส่งให้ผู้บังคับบัญชาไปแล้วกลับมาแก้ไข อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.68

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อโกร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

1. เพศที่ต่างกันมีผลต่อการขาดงาน(ต่อปี) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

เพศที่ต่างกันมีผลต่อด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

เพศที่ต่างกันมีผลต่อด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

2. อายุที่ต่างกันมีผลต่อการขาดงาน (ครั้ง/ปี) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

อายุที่ต่างกันมีผลต่อด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

อายุที่ต่างกันมีผลต่อด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

3. ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการขาดงาน (ครั้ง/ปี) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

4. รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลด้านการขาดงาน (ครั้ง/ปี) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

5. สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลด้านการขาดงาน (ครั้ง/ปี) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

6. อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลด้านการขาดงาน (ครั้ง/ปี) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

สมมติฐานข้อที่ 2 การประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ

ในการขาดงาน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับมากที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการ ส่วนตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับน้อยที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านเงินพิเศษที่ได้รับ

ในด้านปริมาณงาน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับมากที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านระดับคะแนนการประเมินผล ส่วนตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับน้อยที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการปริมาณงาน ของพนักงาน ได้แก่ ความพอใจในกระบวนการประเมินผล

ในด้านคุณภาพของงาน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับน้อยที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพ ของพนักงาน ได้แก่ ด้านความพอใจในกระบวนการประเมินผล

สมมติฐานข้อที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ

ในด้านการขาดงาน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับน้อยที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพ ของพนักงาน ได้แก่ ด้านการยอมรับจุดมุ่งหมายของงานจากผู้บังคับบัญชา

ในด้านปริมาณงาน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับมากที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน ของพนักงาน ได้แก่ การยอมรับจุดมุ่งหมายของงานจากผู้บังคับบัญชา

ในด้านด้านคุณภาพของงานของพนักงาน ไม่มีตัวแปรใดเลยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาว่าวิธีการประเมินผลวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) เป็นวิธีการประเมินผลที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้หรือไม่ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 อายุ 15 – 25 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 มีระดับศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาตรีจำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 92.2 มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 มีสถานภาพโสดจำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 96.4 มีอายุการทำงานเฉลี่ย 2.91 ปี

1. ทางด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ในด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน จากการศึกษาจะพบว่า ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ และประสบการณ์ทำงานของพนักงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรส

2. ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จากการศึกษาจะพบว่า ความพอใจในวิธีการประเมินผล ความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการ

ประเมินผล และ เงินพิเศษที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการขาดงาน โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับมากที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านความคิดเห็นด้านความยุติธรรมของการประเมินผล ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับน้อยที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านเงินพิเศษที่ได้รับ

ในส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณงานที่ทำได้นั้น ผลการศึกษาพบว่า ความพอใจในวิธีการประเมินผล ระดับคะแนนการประเมินผล และเงินพิเศษที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณงาน โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับมากที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านระดับคะแนนการประเมินผล หมายความว่า พนักงานที่มีระดับคะแนนการประเมินผลสูง จะสามารถทำงานได้ในปริมาณที่มากกว่าพนักงานที่ได้ระดับคะแนนต่ำ ส่วนตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับน้อยที่สุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงานของพนักงานได้แก่ ความพอใจในกระบวนการประเมินผล นั่นคือ พนักงานที่มีมีความพอใจในวิธีการประเมินผล จะไม่มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ได้เทียบเท่าหรือมากกว่าปริมาณงานที่ผู้บังคับบัญชาสั่งหรือที่เพื่อนร่วมงานทำได้

ในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน ผลการศึกษาพบว่า ความพอใจในวิธีการประเมินผลเป็นตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทางตรงข้าม นั่นคือ เมื่อพนักงานมีความพอใจในวิธีการประเมินผลแล้วนั้น อาจส่งผลให้พนักงานไม่ค่อยมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากนัก เนื่องจากผลของวิธีการประเมินผลที่ตนจะได้รับนั้น ตนมีความพึงพอใจกับวิธีการหรือผลลัพธ์ของการประเมินอยู่แล้ว จึงไม่มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาคุณภาพงานของตนเองสักเท่าไร

3. ในส่วนของระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น จากการศึกษาพบว่า การยอมรับจุดมุ่งหมายจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการขาดงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทางตรงข้าม

ในส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณงานที่ทำได้นั้น ผลการศึกษาพบว่า การยอมรับจุดมุ่งหมายจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถที่จะทำงานได้ในปริมาณที่มากขึ้น

ในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีตัวแปรใดเลยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน อาจเป็นเพราะพนักงานไม่มีความต้องการที่จะร่วมตั้งจุดมุ่งหมายของงานหรือได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการร่วมตั้งจุดมุ่งหมายมาเป็นตัวกระตุ้นในการพัฒนาคุณภาพงานของตน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรที่จะนำผลของการวิจัยทางด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์มาใช้เป็นแนวทางหนึ่งในการคัดเลือกพนักงาน เนื่องจากผลการศึกษาชี้ว่า ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์นั้น มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง
2. ควรมีการนำผลการวิจัยทางด้านวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) มาประเมินและอาจมีการปรับวิธีการ หรือกระบวนการในการประเมินผล เนื่องจากวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) ในบางด้านมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง
3. ควรมีการนำผลการวิจัยด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมายของการทำงานของพนักงาน มาแสดงต่อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพยายามที่จะยอมรับความคิดเห็นของพนักงานในการร่วมตั้งจุดมุ่งหมายให้มากขึ้น เนื่องจากผลการศึกษาได้พบว่า เมื่อผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของพนักงานในการร่วมตั้งจุดมุ่งหมายมากขึ้นนั้น จะส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานในปริมาณที่มากขึ้นไปด้วย
4. ทางบริษัทควรมีการพิจารณาใช้วิธีการประเมินผลแบบอื่นควบคู่ไปด้วย เนื่องจากวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมายนั้น จะเป็นการประเมินที่ผลลัพธ์สุดท้ายของการทำงานเท่านั้น ไม่มีการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเข้ามาร่วมด้วย เช่น การขาดงานของพนักงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพของพนักงานในด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากด้านที่ได้ทำการวิจัยไปแล้วในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อที่จะทำให้ทราบว่าวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective : MBO) นั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านอื่น ๆ ด้วยหรือไม่

2. ในการวิจัยนี้ การวัดประสิทธิภาพของพนักงานจะทำการเทียบกับเพื่อนร่วมงาน โดยได้ข้อมูลมาจากตัวผู้ตอบสอบถามเอง ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการขอข้อมูลการปฏิบัติงานจริงจากหน่วยงานหรือแผนกที่พนักงานทำงานอยู่ เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่เป็นตามความจริง ไม่มีอิทธิพลของตัวผู้ตอบแบบสอบถามเข้ามาเกี่ยวข้อง

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการทำวิจัยในเรื่องเดียวกันแต่เป็นกับอีกองค์กรหนึ่งที่ใช้วิธีการประเมินผลแบบเดียวกันความคู่ไปด้วย เพื่อที่จะสามารถเปรียบเทียบผลการวิจัยและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกได้

4. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการแยกลักษณะทางประชากรศาสตร์ให้ละเอียดลงไปอีก เนื่องจากผลการทำวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ อาจส่งผลให้ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านประชากรศาสตร์ที่ออกมาไม่เที่ยงตรงนัก เนื่องจากข้อมูลไม่มีการกระจายเท่าที่ควร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราชัย เปี่ยมสมบุญ. (2529). *การวิจัยการประเมินผล : หลักการและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ : การพิมพ์พระนคร
- พระมหาพินิจ จันทน์เสนะ. (2540). *ประสิทธิผลการฝึกอบรมคุณธรรมข้าราชการครู กทม. หลักสูตรผู้บริหารการศึกษาระดับสูง*. วิทยานิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- พวงเพ็ญ หงษ์อุปถัมภ์ไชย. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกลุ่มควบคุมคุณภาพของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการและการบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช. (2542). *สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 9-15*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). *การวิจัยเชิงปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุข. (2540). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พชรกานต์พับลิเคชั่น.
- สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. (2539). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ : สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสนาะ ดิยาว. (2534). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Fletcher, C and Williams, R. (1992). *Performance Appraisal and Career Development*. 2nd ed. Cheltenham : Stanley Thomas.

- Flood, P.C. and Olian, J.D. (1996). *Human resource strategies for world class competitive capability*. Workingham : Addison-Wedley.
- Katz, Daniel and Kahn, Robert, L. (1978). *The Social Psychology of Organisation* 2nd ed. New York : John Wiley & Son
- Williams, Erwin. (1976). *Participation Management : Concept Theory and Implementation*. Atlanta, GA : Georgia State University.
- Yamane Tero. (1973). *Statistic : An Introduction Analysis*. 3rd ed. New York. Harper & Row Publishers, Inc

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง

“ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective) และ ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตั้งจุดมุ่งหมายของงาน ต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อะโกร จำกัด (มหาชน)”

แบบสอบถามนี้ได้จัดทำขึ้น เพื่อเป็นส่วนประกอบหนึ่งในการทำสารนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง **ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective) และ ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตั้งจุดมุ่งหมายของงาน ต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ อะโกร จำกัด (มหาชน)** ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการช่วยตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และการนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม เท่านั้น โดยแบบสอบถามจะประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจต่อวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมของการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมาย

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

***** กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ (แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 หน้า)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X หรือตอบคำถาม ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. 15 - 24 ปี

() 2. 25 - 34 ปี

() 3. 35 - 44 ปี

() 4. 45 - 54 ปี

() 5. 55 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1. มัธยมศึกษาตอนต้น

() 2. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.

() 3. ปวส. หรือ อนุปริญญา

() 4.ปริญญาตรี

() 5. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

() 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท

() 2. 5,001 – 10,000 บาท

() 3. 10,001 – 15,000 บาท

() 4. 15,001 – 20,000 บาท

() 5. 20,001 บาท ขึ้นไป

5. สถานภาพ

() 1. โสด

() 2. สมรส / อยู่ด้วยกัน

() 3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

6. ท่านทำงานมาแล้ว _____ ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจต่อวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย

(Management by Objective)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง () หรือเติมคำ ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. ท่านมีพึงพอใจต่อวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective)

ไม่พึงพอใจอย่างมาก ; ; ; ;

พึงพอใจอย่างมาก

1

2

3

4

5

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมของการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง () หรือเติมคำ ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. ท่านมีความคิดเห็นว่าการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective) เป็นวิธีการประเมินผลที่มีความยุติธรรม

ไม่ยุติธรรมอย่างมาก ; ; ; ;
ยุติธรรมมาก

1 2 3 4 5

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective)

คำชี้แจง : โปรดระบุข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective) ใน 1 ปีที่ผ่านมาของท่านตามจริงดังนี้

- บริษัทแอ็ดวานซ์ อะโกร จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ท่านทำงานด้วยและใช้วิธีการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective) เป็นที่แรกใช้หรือไม่
() 1. ใช่ () 2. ไม่ใช่
- ระดับผลคะแนน MBO ที่ท่านได้เฉลี่ยต่อเดือน (จากคะแนนเต็ม 10) คือ _____
- เงินพิเศษจากการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective) ที่ท่านได้เฉลี่ยต่อเดือน คือ _____

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการตั้งจุดมุ่งหมาย

คำชี้แจง : โปรดระบุข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลแบบการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objective) ใน 1 ปีที่ผ่านมาของท่านตามจริงดังนี้

- ท่านทำการร่วมตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาของท่านเฉลี่ย _____
ครั้ง ต่อ เดือน

2. ในการตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานแต่ละครั้ง จุดมุ่งหมายที่ท่านตั้งเฉลี่ย _____
จุดมุ่งหมาย ต่อ เดือน
3. จากการตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานของท่านในแต่ละครั้งได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ เท่ากับ _____ เปอร์เซ็นต์

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 6-1 ข้อมูลการขาดงาน

คำชี้แจง : โปรดระบุข้อมูลการขาดงานใน 1 ปีที่ผ่านมาของท่านตามจริงดังนี้

1. การมาทำงานสาย (โดยเฉลี่ย) _____ ครั้ง ต่อ ปี
2. การลาป่วย (แบบไม่มีใบรับรองแพทย์) (โดยเฉลี่ย) _____ ครั้ง ต่อ ปี
3. การขาดงานโดยไม่แจ้งผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า (โดยเฉลี่ย) _____ ครั้ง ต่อ ปี

ส่วนที่ 6-2 ข้อมูลด้านปริมาณงาน

คำชี้แจง : โปรดตอบทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย X ลงบนคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในช่องว่าง

โปรดระบุระดับที่เกี่ยวข้องกับกิจวัตรของท่านตามข้อความต่อไปนี้	ระดับ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
1. ปริมาณงานที่ท่านทำได้เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ผู้บังคับบัญชาสั่งงาน					
2. ปริมาณงานที่ท่านทำได้เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน					

ส่วนที่ 6-3 ข้อมูลด้านคุณภาพของงาน

คำชี้แจง : โปรดตอบทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย X ลงบนคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในช่องว่าง

โปรดระบุความถี่ และระดับที่เกี่ยวกับกิจกรรมของท่านตามข้อความต่อไปนี้	ระดับ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
1. ท่านได้รับคำชมเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
2. ท่านได้รับคำชมเรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชา					
3. ความรวดเร็วของท่านในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา					
4. ความเร็วของท่านในการทำงานให้เสร็จเมื่อเทียบกับระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด					
5. ความเร็วของท่านในการทำงานให้เสร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน					
6. ความถี่ในการที่ต้องนำงานที่ได้ส่งให้ผู้บังคับบัญชาไปแล้วกลับมาแก้ไข					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์ในการกรอกแบบสอบถามฉบับนี้

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายธนุตร์ ศิริไพรวรรณ
วันเดือนปีเกิด	15 สิงหาคม 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	315/10 ซ. รัชดา 32 แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	พนักงานฝ่ายการตลาด
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เบนไลน์ เอเจนซี (ประเทศไทย) จำกัด 139 ถ. ปิ่น แขวง สีลม บางรัก กรุงเทพฯ 10500
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	Bachelor of International Studies Majoring International business International Pacific College Palmerston North, New Zealand
พ.ศ. 2549	บธ.ม.(การจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ