

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์
จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2550

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์
จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2550

จรรยาพร สุรัตนชัยการ.(2550).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน

บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้างานระดับกลาง, หัวหน้างานระดับต้น และพนักงานปฏิบัติการบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 184 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และแบบตามความสะดวก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 16 -25 ปี มีการศึกษาต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีสถานภาพโสด มีประสบการณ์เคยทำงานในโรงงานต่ำสุดคือ 1 ปี และสูงสุด 24 ปี โดยมีระยะเวลาทำงานเฉลี่ยประมาณ 4 ปี 10 เดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า หรือเทียบเท่า 7,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงานที่โรงงานแม่กลองฟู้ดส์ จำกัดต่ำกว่า หรือเท่ากับ 2 ปี และเป็นคนในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม

2. พนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดมีการจูงใจโดยรวมในการทำงาน ด้านความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการการเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวม และนโยบายขององค์กรพนักงานมีความคิดเห็นว่า อยู่ในระดับดี ส่วนด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีความคิดเห็นในด้านปัจจัยโครงสร้างงานในการบริหารโดยรวม และปัจจัยด้านวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับดี

3. ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี

4. ปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความต้องการในการอยู่รอดโดยรวม ปัจจัยด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวม และปัจจัยด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับ

ค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวม ด้านสภาพการทำงานโดยรวม ด้านนโยบายขององค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

8. ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' WORKING EFFICIENCY AND
EFFECTIVENESS OF MAEKLONG FOODS COMPANY LIMITED

AN ABSTRACT
BY
JANYAPORN SURATTANACHAIKARN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
October 2007

Janyaporn Surattanachaikarn. (2007). *Factors affecting employees' working efficiency and effectiveness of Maeklong Foods Company Limited*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project advisor: Assoc. Prof. Supada Sirikudta.

The objective of this research was to study factors affecting employees' working efficiency and effectiveness of Maeklong Foods Company Limited. The sample size of the research was derived from 184 employees who were mid-level supervisors, first-level supervisors and operation workers of Maeklong Foods Company Limited with the method of stratified random sampling and convenience random sampling. Data was gathered through questionnaire. Percent, mean, standard deviation, the t-test, One-way ANOVA and Pearson product moment correlation coefficient were applied as statistical analysis tools. The SPSS Windows was utilized for data processing.

As the research results, the findings were as follows:

1. Employees of Maeklong Foods Company Limited were mostly females, between 16 and 25 years old, education level less than or equal to junior high school or lower, single status, working experience in factory from 1 to 24 years with an average of 4 years and 10 months, average monthly income less than or equal to 7,000 baht, working at Maeklong Foods Company Limited for less than or equal to 2 years, and local people at Samut Songkhram province.

2. Employees of Maeklong Foods Company Limited had opinions on motivation factors on following areas: sustainable benefits, relationship needs and job promotion were at high level; overall hygiene factors and organization policies were at good level; working environments was at moderate level; and overall managerial structure and organization culture were at good level.

3. Employees' working efficiency and effectiveness of Maeklong Foods Company Limited in overall was at good level.

4. The correlation between motivation factors in overall areas and employees' working efficiency of Maeklong Foods Company Limited was at moderate level in positive direction. Sustainable benefits, relationship needs and job promotion were slightly weak in positive direction with statistically significant at 0.01.

5. The correlation between hygiene factor in overall areas such as working environment, organization policy and employees' working efficiency of Maeklong Foods Company Limited was slightly weak in positive direction with statistically significant at 0.01.

6. The correlation between managerial structure and employees' working efficiency of Maeklong Foods Company Limited was slightly weak in positive direction with statistically significant at 0.01.

7. The correlation between organization culture and employees' working efficiency of Maeklong Foods Company Limited was at moderate in positive direction with statistically significant at 0.01.

8. The correlation between employees' working efficiency and effectiveness of Maeklong Foods Company Limited in overall area was at moderate in positive direction with statistically significant at 0.01.

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์
จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2550
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา อาจารย์ที่
ปรีกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์, อ.ดร.ศุภินญา ญาณสมบุญ และรอง
ศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษาด้านวิชาการ ตรวจแบบสอบถาม และ
ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงใน
ความกรุณาของอาจารย์ไว้ ณ ที่นี้ และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้
มอบความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่ได้อนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย และ
อนุญาตให้เก็บข้อมูล ขอขอบคุณผู้บริหาร พี่ๆ เพื่อน และพนักงานทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการ
ตอบแบบสอบถาม สนับสนุนข้อมูลต่าง ๆ จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

กราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และขอขอบคุณสมาชิกทุกคนในครอบครัว ที่เป็นกำลังใจ
ให้การสนับสนุนต่างๆ และคอยช่วยเหลือเป็นอย่างดี จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ ตลอดจน
เพื่อนๆ M.B.A. (การจัดการ) ที่ให้ความช่วยเหลือ และแนะนำในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย ทุก
ท่าน

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดี และประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชา คุณ
บิดามารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา อบรมสั่งสอน จนกระทั่งประสบผลสำเร็จ
ในวันนี้

จรรยพร สุรัตน์ชัยการ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer.....	10
แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ของ Herzberg.....	12
แนวคิดและทฤษฎี Z Ouchi (Ouchi's Theory Z).....	15
แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมในองค์กรของ Hofstede.....	18
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน.....	21
ประวัติความเป็นมาของบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	30
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการจูงใจในการทำงาน.....	58
การวิเคราะห์ด้านสุขอนามัยในการทำงาน.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูลด้านโครงสร้างงานในการบริหาร.....	62
การวิเคราะห์ข้อมูลด้านวัฒนธรรมในองค์กร.....	63
การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการทำงาน.....	64
การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลในการทำงาน.....	65
การทดสอบสมมติฐาน.....	66
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	92
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	96
อภิปรายผล.....	104
ข้อเสนอแนะ.....	111
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	113
บรรณานุกรม.....	114
ภาคผนวก.....	117
ภาคผนวก ก.....	118
ภาคผนวก ข.....	126
ภาคผนวก ค.....	129
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	131

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงโครงสร้างบริหารงาน ตามทฤษฎี Z Ouchi.....	17
2 แสดงประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	30
3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แต่ละชั้นตามตำแหน่งงาน.....	32
4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่อยู่อาศัย.....	53
5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ได้แก่ประสบการณ์ทำงานในโรงงาน.....	55
6 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีการจัดกลุ่มใหม่.....	56
7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการจูงใจ ได้แก่ ความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้าของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.....	58
8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นปัจจัย ด้านสุขอนามัย ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายขององค์กร ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.....	60
9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นปัจจัย ด้านโครงสร้างงานในการบริหารของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.....	62
10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นปัจจัย ด้านวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.....	63
11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลด้านประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.....	64
12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลด้านประสิทธิผล ในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.....	65

บัญชีตาราง (ต่อ)

13	แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามเพศ.....	67
14	แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	68
15	แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามอายุ.....	68
16	แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา ก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	70
17	แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ระดับการศึกษา.....	70
18	แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรส ก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	71
19	แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	72
20	แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	73
21	แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลา ในการทำงานก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	74
22	แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ระยะเวลาในการทำงาน.....	75
23	แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามที่อยู่อาศัย.....	76
24	แสดงการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของประสพการณ์ ทำงานในโรงงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.....	77
25	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวม กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.....	78

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
26	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ในการอยู่รอดโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.....	79
27	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ความสัมพันธ์โดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.....	80
28	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ความเจริญก้าวหน้าโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.....	81
29	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวมกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.....	83
30	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานโดยรวมกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.....	84
31	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายขององค์กรโดยรวมกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.....	85
32	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างงานใน การบริหารองค์กรโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.....	86
33	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรโดยรวมกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.....	87
34	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.....	88
35	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	89

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎี ERG, ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ และทฤษฎีสองปัจจัย.....	12
2 แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย.....	14
3 แสดงปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยบำรุงรักษา.....	15
4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพ และประสิทธิผล.....	24

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันมีโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่แข็งเกิดขึ้นมากมาย รวมถึงโรงงานที่ก่อตั้งแล้ว การแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น ธุรกิจใดที่มีความพร้อมในด้านการบริหารและกำลังการผลิตจึงจะสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ บริษัทต้องมีการวางแผนที่ดี ในด้านการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ผลผลิตที่มากและมีคุณภาพตามที่ลูกค้าต้องการ การบริหารมีปัจจัยหลายประการที่ต้องคำนึง ปัจจัยด้านพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารคือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการผลิตโดยตรง ทรัพยากรบุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันระหว่างบุคคลในด้าน ความสามารถ สติปัญญา ความถนัด ความต้องการ เป็นต้น ธุรกิจใดที่มีบุคลากรที่มีความต้องการสอดคล้องกับองค์กรก็จะเป็นเหตุให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ การค้นพบบุคลากรที่มีคุณภาพ มีผลงานดี ทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ก็จะส่งผลดีต่อธุรกิจ ในทางตรงข้าม หากบุคลากรไม่มีคุณภาพ ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เป็นเหตุให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลงทำให้ผลการดำเนินธุรกิจไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

บริษัทแม่งลองฟู้ดส์ จำกัด เป็นบริษัทส่งออกผลิตภัณฑ์อาหารแช่เยือกแข็ง โดยมีกลุ่มลูกค้าประเทศญี่ปุ่น สหภาพยุโรป สหรัฐอเมริกา และประเทศอื่นๆ ซึ่งดำเนินกิจการมาเป็นเวลา 13 ปี ทางบริษัทมีความยึดมั่นในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าในเรื่องคุณภาพ ความปลอดภัย และความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ ส่งผลให้บริษัทต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิต ทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณเพื่อก้าวสู่ความเป็นบริษัทผู้นำในการผลิตและส่งออกอาหารทะเลแช่แข็ง ในการบริหารงานบริษัทแม่งลองฟู้ดส์ จำกัด แบ่งออกเป็น 5 สายงาน คือ สายงานการตลาด สายงานสำนักงาน สายงานทรัพยากรมนุษย์ สายงานมาตรฐานและพัฒนาองค์กร และสายงานโรงงาน ปัจจุบันมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 310 คน(ที่มาฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท แม่งลองฟู้ดส์ จำกัด เดือนเมษายน พ.ศ.2550) บริษัทมีแผนการขยายกำลังการผลิต โดยมีการเพิ่มและปรับปรุงสายการผลิต อีกทั้งยังมีการนำเครื่องจักร รวมถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในกระบวนการผลิต และมีปรับเปลี่ยนแผนการผลิตในบางส่วน เพื่อเพิ่มผลผลิตและบริหารกระบวนการผลิตด้านปริมาณสินค้าให้กับลูกค้าได้ทันตามยอดสั่งซื้อ อีกทั้งการเตรียมพร้อมรับมือต่อการสั่งซื้อของลูกค้ารายใหม่เพิ่มขึ้นอีกด้วย โดยบริษัทเน้นรักษาคุณภาพสินค้าให้ได้มาตรฐานระดับสากล สิ่งหนึ่งที่ควบคู่กับการพัฒนาด้านคุณภาพสินค้าและขยายโรงงาน ที่สำคัญ

คือการวางแผนและพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพและมีทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บริษัทมีต้นทุนการผลิตสูงจากกระบวนการผลิต เนื่องจากการผลิตผลิตภัณฑ์ที่ไม่ได้ตามกำหนด พบเชื้อจุลินทรีย์เกินมาตรฐาน เศษวัสดุดิบจากการตัดแต่งมาก การใช้ทรัพยากรสูง ซึ่งมีผลต่อต้นทุนการผลิตทั้งสิ้น

บริษัทให้ความสนใจและศึกษาการทำงานของพนักงานในบริษัทว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน เช่น ด้านการจูงใจ ด้านสุขอนามัย ด้านโครงสร้างงาน และด้านวัฒนธรรมในองค์กร โดยอาศัยการจูงใจในการทำงานในด้านต่างๆ สิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานด้านการดำรงชีวิต การปรับโครงสร้างในการบริหารและวัฒนธรรมในองค์กรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติ และทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารขององค์กรสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ และสนับสนุนการทำงานของพนักงาน ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด นำไปสู่ความสำเร็จและการก้าวไปข้างหน้าขององค์กรในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านสุขอนามัย ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหาร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานในโรงงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ความสำคัญของงานวิจัย

1. ผู้บริหารบริษัทแม่กลองฟู้ดส์สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปปรับใช้ในการบริหารงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน
2. ช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของพนักงานให้ได้งานที่มีคุณภาพและปริมาณงานตามที่ต้องการ เพื่อตอบสนองตามความต้องการของลูกค้า
3. ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้ที่สนใจ และปรับปรุงองค์กรในด้านต่างๆ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีจำนวนพนักงาน 310 คน สามารถแบ่งตามตำแหน่งงาน ดังนี้ หัวหน้างานระดับกลาง ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าแผนก, หัวหน้างานระดับต้น ได้แก่ หัวหน้างาน และผู้ช่วยหัวหน้าแผนก , พนักงานปฏิบัติการ (ที่มา ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด เดือนเมษายน พ.ศ.2550) ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง จึงใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่าง 5% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 9 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 184 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 184 คน แต่ละชั้นภูมิมีการแบ่งระดับตามตำแหน่งงานด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) และเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้เก็บข้อมูลให้ครบตามจำนวน 184 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

- ชาย
- หญิง

1.1.2 อายุ

- 16 - 25 ปี
- 26 - 35 ปี
- 36 - 45 ปี
- 46 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น
- มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.
- ปวส.หรืออนุปริญญาตรี
- ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 สถานภาพการสมรส

- โสด
- สมรส / อยู่ด้วยกัน
- หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

1.1.5 ประสบการณ์ทำงานในโรงงานทั้งหมด(รวมที่บริษัทแม่กลองฟู้ดส์) ____ ปี

1.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 7,000 บาท
- 7,001 – 10,000 บาท
- 10,001 – 13,000 บาท
- 13,001 – 16,000 บาท

1.1.7 ระยะเวลาที่ทำงาน

- ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 2 ปี
- 3 – 4 ปี
- 5 – 6 ปี
- 7 – 8 ปี

1.1.8 ที่อยู่อาศัย

- คนพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม
- คนต่างจังหวัด

1.2 ปัจจัยด้านการจูงใจ

1.2.1 ความต้องการในการอยู่รอด

1.2.2 ความต้องการความสัมพันธ์

1.2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

1.3 ปัจจัยด้านสุขอนามัย

1.3.1 สภาพการทำงาน

1.3.2 นโยบายขององค์กร

1.4 ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรแบบ Z

1.5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร

2. ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. **บริษัท** หมายถึง บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ตั้งที่ เลขที่ 208/1 หมู่ 1 ถนนวิธาน-วิถี ตำบลบางจะเกร็ง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม 75000

2. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานที่ทำงานในบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

3. **ระยะเวลาในการทำงาน** หมายถึง อายุการทำงานของพนักงานนับเป็นปี โดยเริ่มนับตั้งแต่วันเริ่มงานในบริษัทจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม และในกรณีที่เศษของอายุงานเกิน 6 เดือน ให้คิดเป็น 1 ปี

4. **ที่อยู่อาศัย** หมายถึง ภูมิลำเนาของพนักงานที่ทำงานในบริษัท

5. **ปัจจัยด้านการจูงใจ** หมายถึง ความต้องการของบุคคลภายในที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลในบริษัทแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย ความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า

6. **ความต้องการด้านความอยู่รอด** หมายถึง ความต้องการของบุคคลขั้นพื้นฐานในบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต และความปลอดภัยในการทำงาน ความต้องการด้านความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆในการทำงาน

7. ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลในบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ทางด้านสังคม และการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่างๆ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้า ต่อลูกค้า การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี

8. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการของบุคคลในบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่จะประสบความสำเร็จ การได้รับผิดชอบงานที่มีความเจริญในหน้าที่การงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

9. ปัจจัยด้านสุขอนามัย หมายถึง เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความไม่พอใจของบุคคลในบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ในงานที่ทำ มีผลกับการมาทำงานของพนักงานและทำให้พนักงานขาดงาน ประกอบด้วย สภาพการทำงาน นโยบายองค์กร

10. สภาพการทำงาน หมายถึง สุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด องค์ประกอบของงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลต่อการทำงานของพนักงาน

11. นโยบายองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้างภายในบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด การมีส่วนร่วมในนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และเป้าหมายที่บริษัทตั้งขึ้น โดยให้พนักงานทุกคนปฏิบัติร่วมกัน เพื่อประโยชน์ของตัวพนักงาน และความเป็นระเบียบของบริษัท ทำให้ทุกคนปฏิบัติไปในทางเดียวกัน

12. ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหาร หมายถึง ระบบการบริหารงานที่ บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่จัดทำขึ้น เพื่อสะดวกต่อการทำงาน ประกอบด้วย การจ้างงานระยะยาว การระบุน้ำที่ความรับผิดชอบชัดเจน รับผิดชอบเฉพาะในการตัดสินใจ มีการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน

13. องค์กรแบบ Z หมายถึง ลักษณะบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่มีการบริหารจัดการเชิงธุรกิจในอุตสาหกรรมระหว่างอเมริกาและญี่ปุ่น ที่มุ่งเน้นการตัดสินใจร่วมกัน การประเมินผลงาน และการเลื่อนตำแหน่งอย่างมีขั้นตอน การทำงานแบบเป็นครอบครัว

14. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ลักษณะในแต่ละบุคคล ซึ่งอยู่เกิดขึ้นภายในบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด และมีผลกระทบต่อองค์กรต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

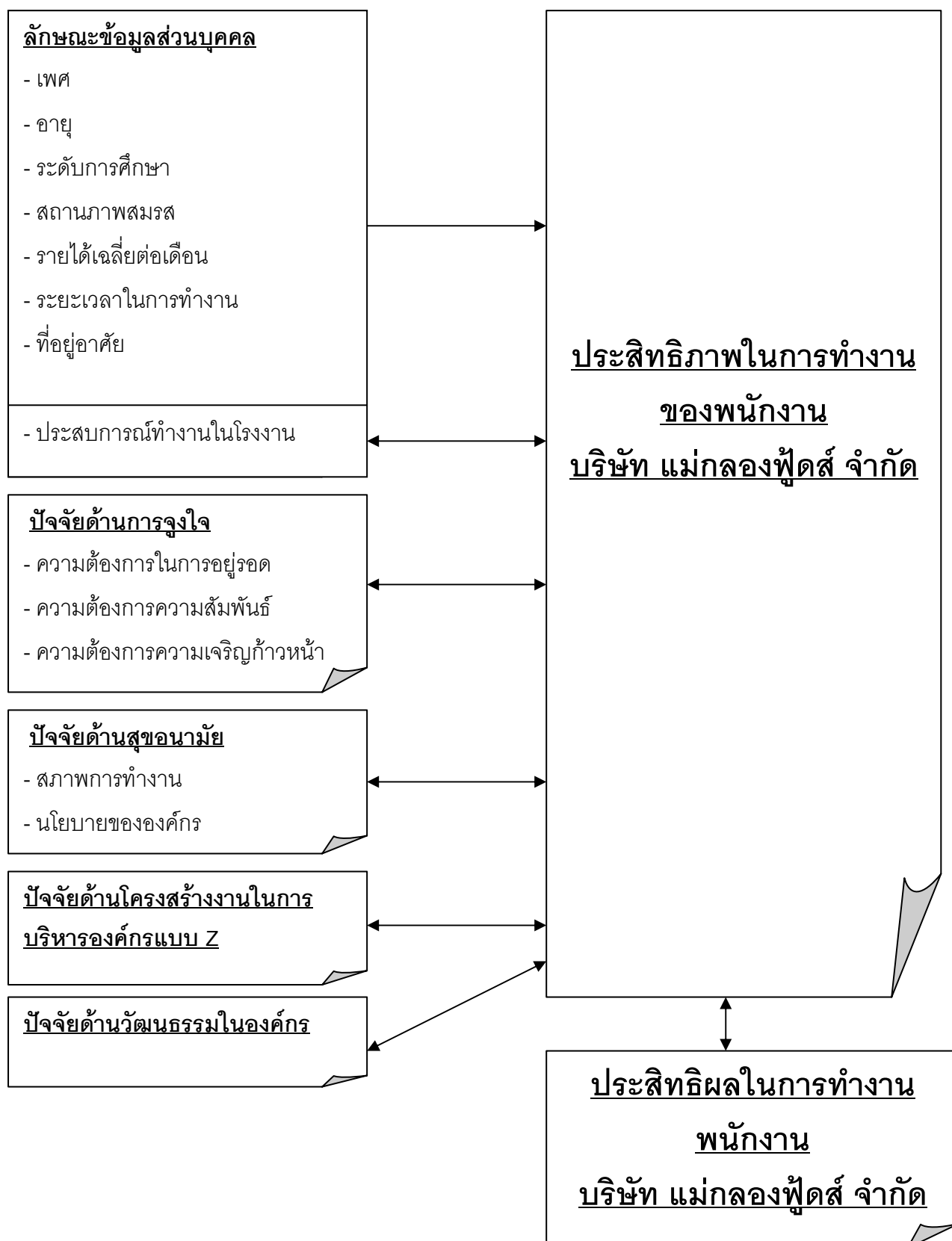
15. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีวิธีการจัดสรรทรัพยากรให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ และปริมาณที่กำหนด โดยการคำนึงถึงการใช้วัตถุดิบ และทรัพยากรต่างๆ วิธีการทำงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสม ได้ผลผลิตมากในขณะที่ต้นทุนต่ำ

16. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยปฏิบัติตามหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และดำเนินไปพร้อมกับเป้าหมายของบริษัทที่วางไว้ให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ และปริมาณที่กำหนด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท
แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่อยู่อาศัยต่างก็มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดแตกต่างกัน
2. ประสบการณ์ทำงานในโรงงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
3. ปัจจัยด้านการจูงใจในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
4. ปัจจัยด้านสุขอนามัย ด้านสภาพการทำงาน และนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
5. ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรแบบ Z มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
7. ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 แนวคิด และทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer
 - 1.2 แนวคิด และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
 - 1.3 แนวคิด และทฤษฎี Z ของ Ouchi
 - 1.4 แนวคิด และทฤษฎีวัฒนธรรมในองค์กรของ Hofstede
2. ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน
3. ประวัติความเป็นมาของบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 แนวคิด และทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer ERG theory)

1.1.1 ความหมายการจูงใจ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549 : 242) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในบุคคลซึ่งจะกำหนดระดับทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การจูงใจเป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำ ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

ครีทเนอร์ (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. 2545 : 73 ; อ้างอิงจาก Robert Kreitner) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่ต้องการให้พฤติกรรมออกมาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และการสั่งการที่ต้องการ

ดูบินส์ และไอแลนด์ (Dubrin, Ireland. 1993 : 294) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ถูกใช้เพื่อขับเคลื่อน และสนับสนุนพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในองค์กร

ลูทธาน (Luthans. 1992 : 147) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่เริ่มต้นจากความรู้สึกที่ไม่เพียงพอ ความต้องการซึ่งเป็นแรงขับที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะบรรลุเป้าหมาย

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจากภายในของบุคคล ทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมออกมา โดยบุคคลจะพยายามหาวิธีที่จะตอบสนองความต้องการนั้น

1.1.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer ERG theory)

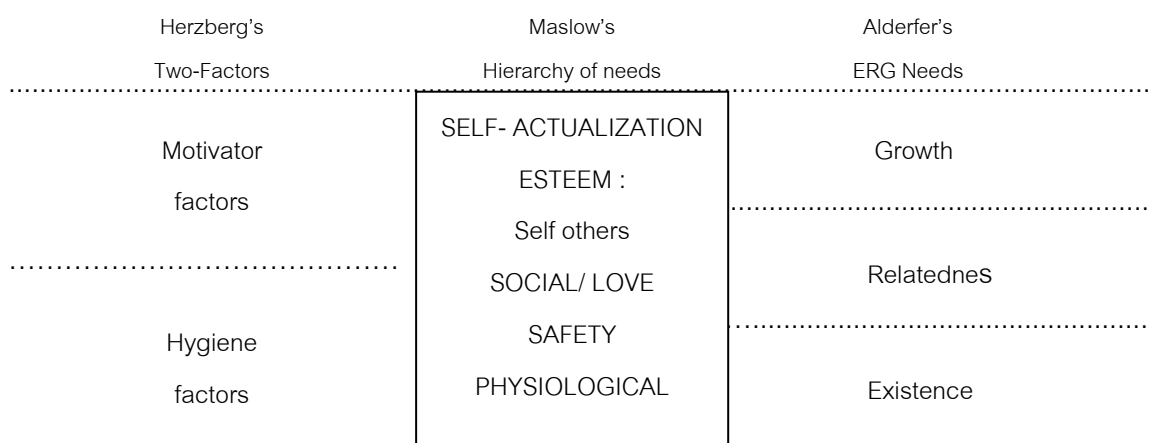
ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2549 : 245-246) เป็นทฤษฎีความต้องการ ซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ Alderfer ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำ และความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้

1.1.2.1 ความต้องการในความอยู่รอด (Existence needs) เป็นความต้องการระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์คือ ความต้องการของร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย

1.1.2.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Related needs) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกความต้องการความปลอดภัย และความต้องการความยกย่อง

1.1.2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth need) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องบวกความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545 : 220-221) Alderfer ไม่เชื่อว่า บุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในระดับต่ำของความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น ทุกระดับความต้องการสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ในเวลาเดียวกัน บุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่า 1 ระดับ เช่น ความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการความอยู่รอด) ในขณะเดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับ ความพอใจ (ความต้องการทางสังคม) ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการเจริญเติบโต) ลำดับความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการด้านความสัมพันธ์)



ภาพประกอบ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎี ERG, ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการและทฤษฎีสองปัจจัย

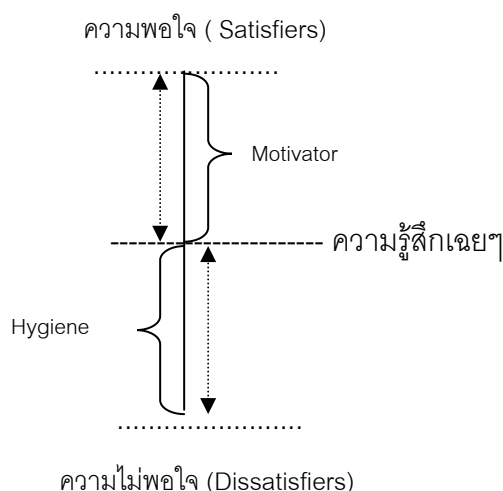
ข้อแตกต่างระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจ ERG กับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์คือ ประการแรกทฤษฎี ERG กล่าวถึง ความต้องการของมนุษย์ที่สามารถมีได้มากกว่าหนึ่งในเวลาเดียวกัน และไม่ต้องเป็นไปตามลำดับขั้นเหมือนทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น เช่นมนุษย์อาจทำงานโดยมุ่งหวังความก้าวหน้า ในขณะที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองด้านการดำรงชีพและสัมพันธภาพอย่างเพียงพอหรือมนุษย์อาจทำงาน โดยคาดหวังความก้าวหน้าไปพร้อมๆ กับความต้องการดำรงชีพ และความต้องการสัมพันธภาพ เป็นต้น ประการที่สองทฤษฎี ERG นี้จะถูกนำเข้าไปเกี่ยวข้องกับมิติ “ความผิดหวังกับความถดถอย” โดยหากความต้องการในระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์อาจหันมาให้ความสนใจหรือเพิ่มความต้องการในระดับต่ำแทน กล่าวอีกนัยหนึ่งหากบุคคลผิดหวังจากการไม่ได้รับการตอบสนองในความต้องการระดับหนึ่ง อาจถดถอยกลับไปหาความต้องการในอีกระบบหนึ่งที่ต่ำกว่าได้ ผลการวิจัยส่วนใหญ่สนับสนุนแนวคิดในทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ จนกล่าวได้ว่าทฤษฎี ERG เป็นตัวแทนของความเที่ยงตรงในทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการ เหตุผลเพราะความเข้ากันได้ระหว่างแนวคิดในทฤษฎีกับการรับรู้ของเรา ตัวอย่างเช่น คนพื้นเมืองชาวสเปน และชาวญี่ปุ่นมีวัฒนธรรมที่เน้นให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของบุคคลมากกว่าความต้องการทางด้านกายภาพ

1.2 แนวคิด และทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย ดิพบอย (ตุลา มหาพสุธานนท์. 2545 : 217-218 ; อ้างอิงจาก Dipboye และคณะ. 1994 : 148) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และคณะได้วิจารณ์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญ สรุปว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของคนงานกับผลการ

ปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากคนงานได้รับการตอบสนองความต้องการย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความพึงพอใจของคนงานนำมาซึ่งความขยันขันแข็ง และเสียสละอุทิศตนเพื่อการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่สูงทำให้ผลผลิตขององค์การเพิ่มขึ้นด้วย ต่อมาได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชี และวิศวกรมากกว่า 200 คนโดยการสัมภาษณ์ว่ามีปัจจัยใดบ้างในการทำงานที่ทำให้พวกเขาพอใจหรือมีความสุข และมีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เขาไม่พอใจหรือไม่มีความสุข พบว่าตัวแปรที่ทำให้บุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกที่ดี ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบความก้าวหน้าในตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ และกิจกรรมระหว่างการทำงาน ส่วนตัวแปรที่ทำให้บุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี ได้แก่ สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในงาน กฎระเบียบ และการปฏิบัติขององค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในงาน เขาจึงได้สรุปเป็นทฤษฎี 2 ปัจจัย ซึ่งกล่าวถึงมนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการ 2 ด้าน คือ ความต้องการทางสุขอนามัย (Hygiene needs) หรือปัจจัยภายนอก (Extrinsic factors) และความต้องการด้านการจูงใจ (Motivator needs) หรือปัจจัยภายใน (Intrinsic factor) ซึ่งทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีจูงใจแบบเนื้อหา (Content theories)

ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก หากความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene needs) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พึงพอใจ บางครั้งถึงขั้นนัดหยุดงานประท้วง หรือเผาโรงงานก็เคยมี แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์ก็ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉยๆ ให้มากก็ดีไม่ให้เลยก็เกิดเรื่อง ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ ในขณะเดียวกันหากความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองทำงาน รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกาย และแรงใจให้กับองค์การอย่างไม่รู้สึเหนื่อยเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะรู้สึกเฉยๆ ไม่ยินดียินร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวันหนึ่งๆ เท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด



ภาพประกอบ 2 แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย

จากภาพสมมติเส้นความรู้สึกซึ่งเป็นเส้นตรงแนวตั้ง ระดับความพอใจจะขึ้นอยู่กับ การตอบสนองความต้องการขององค์การที่มีต่อพนักงาน โดยจุดสูงสุดคือ ความพึงพอใจของมนุษย์ (Satisfiers) ถึงขีดสุด จุดต่ำสุดคือ ความไม่พอใจ (Dissatisfiers) ในระดับต่ำสุด ส่วนเส้นประตรงกลาง เป็นเส้นความรู้สึกเฉยๆ ไม่ยินดีไม่ร้าย จะพบว่าหากใช้ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) จูงใจ พนักงาน จะได้เพียงรักษาระดับความรู้สึกของบุคคลให้รู้สึกเฉยๆเท่านั้น ไม่สามารถทำให้พนักงานมี ความพอใจถึงขีดสุดได้ แต่หากองค์การไม่ตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยเลย บุคคลจะรู้สึกไม่ พอใจถึงจุดต่ำสุด ในขณะที่หากองค์การใช้ปัจจัยด้านจูงใจ (Motivator factors) จะทำให้พนักงานรู้สึก พึงพอใจและเมื่อได้รับการตอบสนองตรงตามความต้องการก็อาจพึงพอใจถึงขีดสุดได้ อย่างไรก็ตาม หากไม่ได้รับการตอบสนอง พนักงานก็จะรู้สึกเฉยๆ

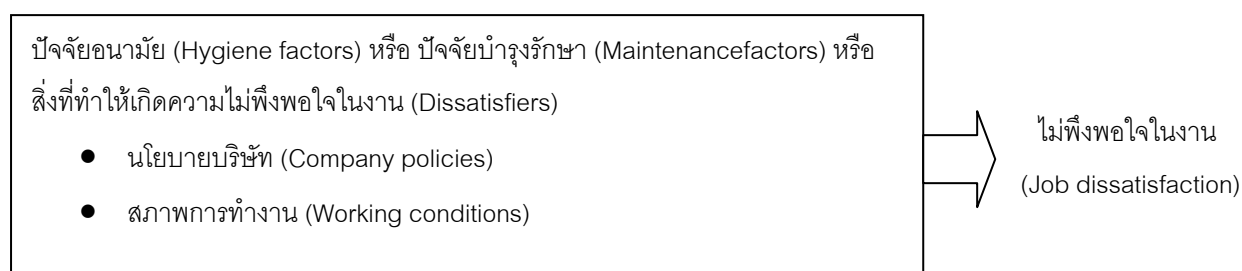
ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factor theory) มีรายละเอียดของปัจจัยต่างๆ จำแนกออกได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfiers) เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัย จูงใจ (Motivator factors) หรือปัจจัยภายใน (Intrinsic factor) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ด้วยกัน คือ ความประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement), การได้รับการยอมรับ (Recognition), ลักษณะของงาน (Work-itself), ความรับผิดชอบ (Responsibility), ความก้าวหน้า (Advancement) และการมีโอกาสเจริญเติบโต (Possibility of growth)

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfies) เรียกอีกอย่างว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรือปัจจัยภายนอก (Extrinsic factors) ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 8 องค์ประกอบ คือ นโยบาย และการบริหารงานขององค์การ (Company policy and administration),

การควบคุมบังคับบัญชา (Technical supervision), เงื่อนไขการทำงาน (Working conditions), ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations), เงินเดือน (Salary), สถานภาพ (Status), ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) และปัจจัยต่างๆ ในชีวิตส่วนตัว (Factors in personal life)

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. 2000 : 355) กล่าวว่า ปัจจัยสุขอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมของงานที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือ การขาดงานของพนักงาน เช่น สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายขององค์กร และเงินเดือน พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้ปัจจัยสุขอนามัยในรูปแบบต่างๆ เช่น การเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทนไม่ได้เป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานที่ดีได้ แต่การกระตุ้นให้เกิดการจูงใจในตัวงาน ปัจจัยนี้จะเกิดขึ้นในส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมของงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงาน หรือการขาดงานของพนักงาน เช่น สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายขององค์กร และเงินเดือน หรือเป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน การเสนอสุขอนามัย ไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของ Herzberg แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงานได้



ภาพประกอบ 3 แสดงปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยบำรุงรักษา

1.3 แนวคิด และทฤษฎี Z Ouchi (Ouchi's Theory Z)

ทฤษฎี Z Ouchi (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2549: 363-365) เป็นทฤษฎีที่อธิบายโครงสร้างงานในการบริหาร ซึ่งใช้หลักของสหรัฐอเมริกา (มุ่งที่ความรับผิดชอบส่วนบุคคล) ร่วมกับญี่ปุ่น (มุ่งการตัดสินใจร่วมกัน การประเมิน และการเลื่อนตำแหน่งอย่างล่าช้า และมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะแบบครอบครัว) เป็นวิธีการบริหารที่ตระหนักถึงความสำคัญ และการให้รางวัลต่อผลสำเร็จส่วนบุคคลภายในส่วนประกอบของกลุ่มงาน

Ouchi ได้นำเสนอธุรกิจรูปแบบ J (Japanese) ซึ่งใช้หลักดังนี้

1. การจ้างงานตลอดชีพ
2. การตัดสินใจแบบรวมกลุ่ม

3. ความรับผิดชอบเป็นกลุ่มในการตัดสินใจ
4. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
5. มีกลไกการควบคุมในตัวเองอย่างไม่เป็นทางการ
6. มีเส้นทางอาชีพแบบไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
7. มีความเกี่ยวข้องกันกับพนักงาน

Ouchi ได้นำเสนอธุรกิจรูปแบบ A (American) ซึ่งใช้หลักดังนี้

1. การจ้างงานระยะสั้น
2. การตัดสินใจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
3. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลในการตัดสินใจ
4. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างรวดเร็ว
5. มีกลไกการควบคุมอย่างเป็นทางการ
6. มีเส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
7. มุ่งความสำคัญที่พนักงานโดยแยกเป็นส่วนๆ

เมื่อปี ค.ศ.1981 William G. Ouchi ได้นำรูปแบบการบริหารร่วมกันระหว่างรูปแบบ J (Japanese) และรูปแบบ A (American) มาพัฒนาเป็นทฤษฎี Z หลังจากศึกษาการบริหารจัดการของธุรกิจ

Ouchi ได้เสนอธุรกิจรูปแบบ Z ซึ่งใช้หลักดังนี้

1. การจ้างงานระยะยาว
2. การตัดสินใจแบบกลุ่ม
3. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลสำหรับผลลัพธ์ในการตัดสินใจ
4. การประเมินผล และการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
5. การควบคุมอย่างไม่เป็นทางการ โดยใช้วิธีการวัดที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ
6. เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
7. มีความเกี่ยวข้องกันระหว่างพนักงานในลักษณะครอบครัว

ทฤษฎี Z Ouchi (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2547 : 198-199) อูชิ ได้กล่าวเปรียบเทียบรูปแบบขององค์การในประเทศสหรัฐอเมริกา (ทฤษฎี A) กับองค์กรประเทศญี่ปุ่น (ทฤษฎี J) และผสมผสานระหว่างทั้งสองทฤษฎีเป็นทฤษฎี Z โดยมีสาระดังนี้

1. การจ้างงานระยะยาว (long term employment) เมื่อองค์กรมีการคัดเลือกบุคคลเข้ามาแล้วจะจ้างบุคคลนั้นอย่างถาวร เพราะจะทำให้พนักงานนั้นมีขวัญกำลังใจดี ความสามัคคีขององค์กรจะสูง ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมต่ำ อย่างไรก็ตามยังมีข้อจำกัด คือ ขาดความคล่องตัว หากในช่วงเศรษฐกิจไม่ดี องค์กรต้องใช้มาตรฐานสูงใจให้คนออกโดยสมัครใจ หรือลดค่าจ้างหรือลดชั่วโมงการทำงานแทน

2. ความชำนาญเฉพาะด้านปานกลาง องค์กรแบบอเมริกันจะเป็นหลักความชำนาญเฉพาะด้าน แต่องค์กรแบบญี่ปุ่นจะเน้นความชำนาญรอบด้าน ดังนั้น องค์กรแบบ Z ใช้หลักประนีประนอม องค์กรแบบญี่ปุ่นจะมีการวางแผนในการสับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดความชำนาญรอบด้านและมีทัศนคติกว้างขวาง ไม่ยึดติดกับหน่วยงานที่ตนทำอย่างเดียว จะทำให้การติดต่อสื่อสารดีขึ้น ลดการขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน แต่ยังมีข้อจำกัดว่าทุกคนอาจไม่ถนัดในงานทุกด้าน และหากมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนบ่อยเกินไป อาจทำให้ขาดการต่อเนื่องได้ องค์กรแบบ Z จึงมีลักษณะความชำนาญเฉพาะด้านปานกลาง

3. การตัดสินใจโดยใช้มติเอกฉันท์ การตัดสินใจของญี่ปุ่นจะใช้วิธีการหารืออย่างไม่เป็นทางการกับทุกคนที่ได้รับผลกระทบก่อน เมื่อทุกคนเข้าใจแล้วจึงจะมีการตัดสินใจแบบเป็นทางการ และเนื่องจากมีการหารือแบบไม่เป็นทางการมาก่อน การตัดสินใจส่วนใหญ่จึงได้รับความเห็นชอบเสมอ อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะใช้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจผู้บริหารระดับสูงยังต้องรับผิดชอบผลของการตัดสินใจอย่างเต็มที่ด้วย

4. ความสำเร็จของงานจะได้รับการชื่นชมยินดีไม่บ่อยครั้ง ไม่เป็นทางการและไม่เปิดเผยแบบญี่ปุ่น แต่ใช้ตัวชี้วัดที่เป็นทางการและเปิดเผยแบบอเมริกัน

5. การเลื่อนตำแหน่งช้าแบบญี่ปุ่น เนื่องจากการจ้างงานตลอดชีวิต ดังนั้นการเลื่อนตำแหน่งเร็วจึงเกิดขึ้นไม่ได้ การเลื่อนตำแหน่งอยู่บนพื้นฐานของความมีอาวุโสส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

6. ดูแลสวัสดิการโดยรวม ผู้บริหารของญี่ปุ่นจะเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของพนักงานมาก โดยใช้เวลาในการพูดคุยกับพนักงานทุกวัน และเกณฑ์การประเมินผลผู้บริหารประการหนึ่ง คือ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บริหารจึงยังต้องสนใจความต้องการ และปัญหาส่วนตัวของพนักงานด้วย มีการสนับสนุนกิจกรรมทางวัฒนธรรม กีฬา และการพักผ่อน นอกเหนือจากสวัสดิการที่ให้กับพนักงานและครอบครัว

ตาราง 1 แสดงโครงสร้างบริหารงาน ตามทฤษฎี Z Ouchi

ทฤษฎี A (อเมริกา)	ทฤษฎี J (ญี่ปุ่น)	ทฤษฎี Z
1. จ้างงานระยะสั้น	1. จ้างงานระยะยาว	1. จ้างงานระยะยาว
2. ความชำนาญเฉพาะด้าน	2. ความชำนาญรอบด้าน	2. ความชำนาญเฉพาะด้านปานกลาง
3. การตัดสินใจเฉพาะบุคคล	3. การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์	3. การตัดสินใจแบบเอกฉันท์
4. แสดงความยินดีต่อความสำเร็จบ่อยครั้ง	4. แสดงความยินดีไม่บ่อยครั้ง	4. ความรับผิดชอบส่วนบุคคล
5. การแสดงความชื่นชมเป็นและทางการเปิดเผย	5. การแสดงความชื่นชมไม่เป็นทางการและไม่เปิดเผย	5. แสดงความยินดีไม่บ่อยครั้ง
6. การเลื่อนตำแหน่งที่รวดเร็ว	6. การเลื่อนตำแหน่งช้า	6. การแสดงความชื่นชมไม่เป็นทางการและไม่เปิดเผย แต่ใช้ตัวชี้วัดที่เป็นทางการและเปิดเผย
7. ดูแลคนเฉพาะบางส่วน	7. ดูแลความเป็นอยู่ของคนทั้งหมด	7. การเลื่อนตำแหน่งช้า
		8. ดูแลสวัสดิการความเป็นอยู่ของคนในภาพรวมทั้งหมด

1.4 แนวคิด และทฤษฎีวัฒนธรรมในองค์กรของ Hofstede (Corporate Culture)

เพ็ททีกรู (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2547: 188; อ้างอิงจาก Andrew Pettigrew. 1979 : 574) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นระบบของความหมายที่ได้รับการยอมรับโดยสาธารณชน หรือกลุ่มคนในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งระบบนี้เป็นการรวมรูปแบบ การจัดกลุ่ม และภาพลักษณ์ อันจะช่วยให้คนสามารถตีความสถานการณ์ต่างๆได้

แซ็กแมน (Sackmann. 1991: 89) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมติพื้นฐานที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของคนจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ในองค์กร คนกลุ่มดังกล่าวใช้ระบบความรู้ ความคิดร่วมกันมาเป็นแนวทางในการคิด ตัดสินใจ และทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในและค่านิยมองค์กร

ซีซัล และ มาร์ติน (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2547 : 188 ; อ้างอิงจาก Caren Siesl and Joanne Martin. 1984 : 227) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่ยึดเหนี่ยวองค์กรให้อยู่รวมกันได้ โดยอาศัยความหมายที่มีร่วมกัน วัฒนธรรมจะมุ่งเน้นที่ค่านิยม ความเชื่อและความคาดหวังซึ่งสมาชิกมีอยู่ร่วมกัน

วัฒนธรรมองค์กรจะมีลักษณะ

- เป็นการรับรู้ร่วมกันขององค์การจากการได้เห็น ได้ยิน ได้รู้สิ่งต่างๆ ร่วมกัน
- คนในองค์การแม้จะต่างตำแหน่งหน้าที่หรือสถานภาพก็เข้าใจและอธิบายถึงวัฒนธรรมองค์กรได้เหมือนกัน
- วัฒนธรรมองค์กรเป็นการอธิบายถึงลักษณะ หรือมิติที่องค์การยึดถือต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน

วิรัช สงวนวงศวาน (2546 : 88) วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรต่างๆ อาจมีลักษณะใดลักษณะหนึ่ง (เน้นมากหรือน้อย) ใน 7 ลักษณะ คือ

1. เน้นให้พนักงานรู้จักศึกษาวิเคราะห์ในรายละเอียดต่างๆ ของงานที่ทำ
2. มุ่งที่ผลงานของพนักงานมากกว่าวิธีปฏิบัติ
3. ให้ความสำคัญกับบุคลากรในการตัดสินใจต่างๆ ของผู้บริหาร
4. มุ่งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าบุคคล
5. เน้นให้พนักงานคิดและทำในเชิงรุกมากกว่าอ้อมซอม
6. เน้นรักษาสถานภาพเดิมขององค์กร
7. เน้นส่งเสริมให้พนักงานคิดค้นสิ่งใหม่ๆ และกล้าเสี่ยง

การที่จะเน้นวัฒนธรรมองค์กรให้มีลักษณะใด จึงขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับแต่ละองค์การอย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์กรอาจมีการปรับเปลี่ยนได้เมื่อเวลา และสถานการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงไป องค์การที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งหมายถึง

- วัฒนธรรมหรือค่านิยมขององค์กรนั้นได้รับความเชื่อถือ และพนักงานมีส่วนร่วมด้วยอย่างกว้างขวาง
- วัฒนธรรมองค์กรนั้นมีอิทธิพลต่อพนักงานเป็นอย่างมาก
- พนักงานส่วนรวมขององค์การให้การยอมรับวัฒนธรรมนั้นเป็นอย่างดี วัฒนธรรมนั้นเข้าได้ดี หรือสอดคล้องกับพฤติกรรมขององค์การ

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเกิดจากค่านิยม ความเชื่อของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ การทำงาน และภาระกิจต่างๆ ที่ทำในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเกิดจากหลายๆ องค์ประกอบบุคคลสร้างขึ้นมา เช่น ประวัติความเป็นมาขององค์กรที่

สืบทอดเจตนารมณ์ของผู้ก่อตั้งองค์กรขึ้นมาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน ทำให้สมาชิกในองค์กรได้เข้าใจในความเป็นมาขององค์กร, สภาพที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน เช่น การดำเนินงาน การเติบโตขยายธุรกิจเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไป ความก้าวหน้า และเทคโนโลยีขององค์กรเป็นสิ่งที่ปรากฏในปัจจุบัน

ฮอฟสเตด (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2547: 199 ; อ้างอิงจาก Hofstede.1980a) แนวคิดของเกียร์ท ฮอฟสเตด (Geert Hofstede) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมของแต่ละประเทศที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบริษัท IBM โดยฮอฟสเตด ได้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากผู้บริหารของบริษัท IBM ซึ่งมีสาขาอยู่ในประเทศต่างๆมากกว่า 40 ประเทศ และแจกแบบสอบถามประมาณ 100,000 ชุด ผลการวิจัยของฮอฟสเตด พบว่าความแตกต่างของทัศนคติของผู้บริหารเหล่านั้นสามารถจัดได้เป็น 4 มิติ คือ

1. ระดับการจัดสรรอำนาจทางสังคม (Power Distance) คือ ระดับที่สมาชิกยอมรับการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะการยอมรับว่าหัวหน้าต้องมีอำนาจมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ประเทศที่มีการจัดสรรอำนาจในสังคมสูง เช่น ฟิลิปปินส์ เวเนซุเอลา และอินเดีย ในขณะที่ประเทศที่มีระดับการจัดสรรอำนาจต่ำ เช่น อิสราเอล เดนมาร์ก ในการเจรจาติดต่อทางธุรกิจกับประเทศที่มีระดับการจัดสรรอำนาจสูง จำเป็นต้องมีผู้แทนที่มีสถานะทางอำนาจที่เท่ากัน หรือสูงกว่าประเทศที่ต้องการเจรจาด้วย

2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) คือ ระดับที่คนรู้สึกว่าจะถูกคุกคามจากสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน และพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ดังกล่าว โดยการสร้างความมั่นคงในการทำงาน การสร้างกฎระเบียบ หรือการปฏิเสธแนวคิด หรือพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนจากสังคม การจ้างงานตลอดชีพเป็นสิ่งที่พบได้โดยทั่วไป ในประเทศที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง เช่น ญี่ปุ่น โปรตุเกส และ กรีซ ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นบ่อยครั้งในประเทศที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ เช่น สิงคโปร์ ฮองกง เดนมาร์ก และสหรัฐอเมริกา

3. ปัจเจกนิยม หรือความรู้สึกผูกพันเป็นกลุ่ม (Individualism vs. Collectivism) ปัจเจกนิยม คือ ระดับที่ปัจเจกบุคคลไม่พึ่งพาบุคคลอื่นในสังคม และมุ่งที่จะดูแลเฉพาะตนเอง และครอบครัวที่ใกล้ชิดของตนเองเท่านั้น ความรู้สึกผูกพันเป็นกลุ่ม คือการผูกพันกับกลุ่มสังคมอย่างแน่นแฟ้น มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีต่อกลุ่มสูง คนที่อยู่ในสังคมที่มีความรู้สึกผูกพันเป็นกลุ่มสูง จะยึดเป้าหมายของกลุ่มมากกว่าเป้าหมายของตนเอง และคนในสังคมที่มีวัฒนธรรมเช่นนี้จะคาดหวังให้สมาชิกในกลุ่มดูแลปกป้อง และให้ความปลอดภัยตนเอง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับความจงรักภักดีที่ตนมีต่อกลุ่ม เช่น สังคมของประเทศญี่ปุ่นตรงข้ามกับสหรัฐอเมริกา ซึ่งเชื่อว่าตนเองเป็นผู้กำหนดความเชื่อ และพฤติกรรมของตนเอง แต่ละคนจะมีความรู้สึกนับถือตนเองเป็นสำคัญ ในสังคมที่มีความผูกพันเป็นกลุ่มมีแนวโน้มที่จะควบคุมสมาชิก โดยการใช้แรงกดดันทางสังคมภายนอก เพื่อทำ

ให้ผู้สร้างปัญหา รู้สึกอับอาย หรือเสียหน้า แต่ในขณะที่สังคมแบบปัจเจกชนนิยมจะควบคุมสมาชิก โดยการใช้แรงกดดันภายใน คือ ให้ผู้สร้างปัญหาเกิดความรู้สึกผิดมากกว่า

4. ลักษณะความเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง (Masculinity vs. Femininity) ลักษณะความเป็นผู้ชาย คือ ระดับของค่านิยมหลักของสังคม ซึ่งเน้นการแข่งขัน การแสวงหาเงินตราและวัตถุ มีการแยกบทบาทหญิง และชายชัดเจน โดยฝ่ายชายจะมีความก้าวร้าวสูง ในสังคมแบบนี้จะเน้นความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการหารายได้เป็นสำคัญ ส่วนลักษณะความเป็นผู้หญิงจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การคำนึงถึงผู้อื่น สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต

ทฤษฎีที่นำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการตั้งแบบสอบถาม

1.1 แนวคิดและทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการในแต่ละความต้องการทั้งในด้านความต้องการในระดับต้น ไปถึงความต้องการในระดับสูง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน หากบุคคลใดได้รับการตอบสนองความต้องการก็จะเกิดความพึงพอใจ และเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

1.2 แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ในปัจจัยด้านสุขอนามัยซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานทำให้เกิดการขาดงาน และการทำงาน of พนักงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

1.3 แนวคิดและทฤษฎี Z ของ Ouchi เป็นปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรที่มีความผสมผสานกันระหว่างอเมริกา และญี่ปุ่น ซึ่งโครงสร้างงานในการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กร และพนักงานในองค์กรย่อมทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

1.4 แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมในองค์กรของ Hofstede จากอิทธิพลของวัฒนธรรมภายในองค์กรมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน วิธีการปฏิบัติของพนักงานที่สืบทอดกันมา หากมีการเปลี่ยนแปลงจะมีผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของพนักงานหรือไม่

2. ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน

2.1 ประสิทธิภาพ (Efficiency)

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545 : 42-43) กล่าวว่าประสิทธิภาพ หมายถึง วิธีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อ

1. ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยการใช้พลังงาน เวลา เงิน วัสดุ หรือใช้ปัจจัยอื่นๆต่ำสุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้า (Input) และผลลัพธ์ที่ออก (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนต่ำสุด

กล่าวคือ เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ คือมีประสิทธิภาพ หรือให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้สูงสุด เป้าหมายด้านประสิทธิภาพ (Efficiency goal) คือ จุดมุ่งหมายขององค์การที่มุ่งที่ความเหมาะสม ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประหยัด

ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปของต้นทุน หรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไป เมื่อเทียบกับผลงาน หรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน สะท้อนถึงคำนิยามของปีเตอร์ ดรักเกอร์ที่ว่าการทำงานด้วยวิธีการที่ถูกต้อง ซึ่งทำให้เกิดการประหยัดต้นทุนได้มากกว่า เมื่อเทียบกับคู่แข่ง

โกศล ดีศีลธรรม (2545 : 103) ประสิทธิภาพ เป็นความสัมพันธ์ในเชิงปริมาณผลผลิตที่อาจอยู่ในรูปของสินค้าและบริการ กับปัจจัยการนำเข้าของทรัพยากร ได้แก่ วัตถุดิบ แรงงาน และปัจจัยที่ใช้ในการผลิต เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2548 : 39) ประสิทธิภาพ หมายถึง วิธีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด และสามารถบรรลุจุดหมายโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

روبินส์ และ โคเดอ์ (Robbins and Coulter. 1999 : 5) ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า และผลลัพธ์ที่ได้ โดยค้นหาวิธีการที่ทำให้ต้นทุนต่ำสุด ถ้าต้องการเพิ่มผลลัพธ์ให้มากกว่าปัจจัยนำเข้า ต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542 : 17) กล่าวว่า เป้าหมายถูกนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติการงานขององค์กร โดยใช้เกณฑ์ที่เรียกว่า ประสิทธิภาพ มาช่วยวัดผลการปฏิบัติงานในการใช้ทรัพยากรมาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง วิธีการจัดสรรทรัพยากร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้า (Input) และผลลัพธ์ที่ออก (Output) ให้เกิดต้นทุนต่ำสุดในการปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปของต้นทุน หรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไป การทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีผลต่อบุคลากรดังนี้

1. เกิดผลต่างระหว่างต้นทุน และผลตอบแทนมากขึ้น เนื่องจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้ต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายลดลง สามารถนำส่วนค่าใช้จ่ายนั้นนำไปใช้ในด้านอื่น
2. สามารถทำงานได้ในปริมาณที่สูงขึ้น เนื่องจากการใช้เวลาในการทำงานลดลง
3. คุณภาพของผลงานสูงขึ้น

2.2 ประสิทธิภาพ (Effectiveness)

روبินส์ และ โคเตอร์ (ตุลา มหาพสุธานนท์. 2545 : 42 ; อ้างอิงจาก Robbins and Coulter. 1999 : 9) ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ประสบความสำเร็จในแง่การจัดการ คือการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญประสิทธิผลขององค์กร ต้องวิเคราะห์ต่อไปถึงความสำเร็จของเป้าหมายว่าเป็นเป้าหมายระยะสั้นหรือระยะยาว และเป็นเป้าหมายที่แท้จริง หรือเป็นเพียงเป้าหมายทางการที่ระบุไว้ให้บุคคลภายนอกทราบเป้าหมายต่างๆที่กำหนดและทำบรรลุผลลงได้นั้น ได้ตกเป็นของกลุ่มผลประโยชน์กลุ่มใดอีกด้วย เช่น เป็นของผู้ถือหุ้น พนักงาน ฝ่ายจัดการ หรือกับคู่ค้าลูกค้า และบุคคลภายนอก รวมทั้งสังคมโดยรวม

ธงชัย สันติวงษ์ (รุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์. 2547 : 33 ; อ้างอิงจาก ธงชัย สันติวงษ์. 2539 : 315) ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินการก้าวหน้าไป และบรรลุเป้าหมายต่างๆที่ตั้งไว้

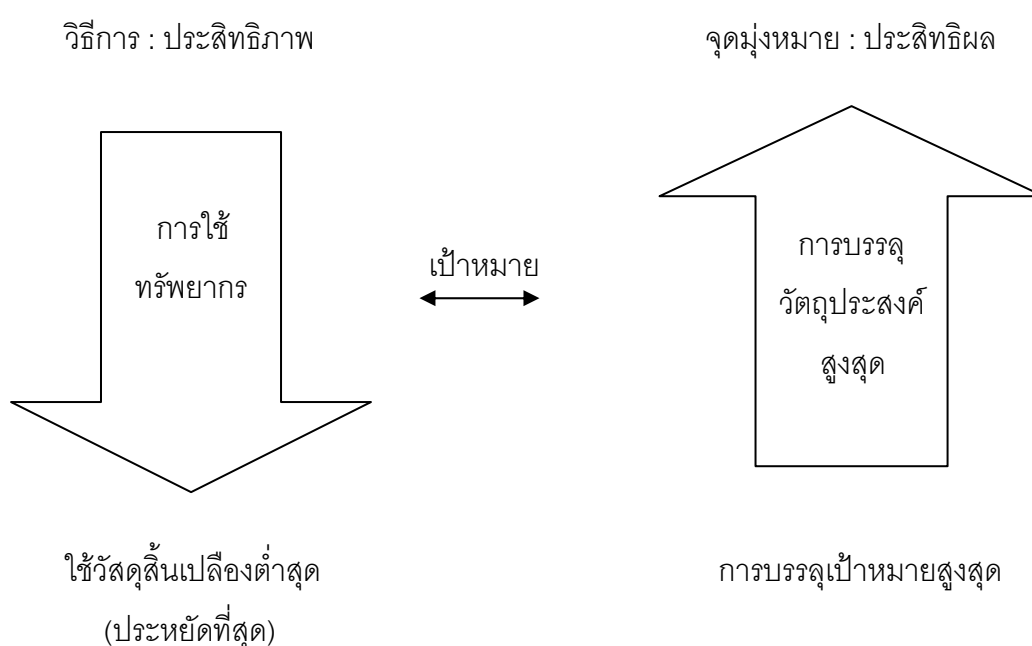
นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542 : 15) เป้าหมายเป็นตัวชี้วัดในสิ่งที่เราต้องการทำให้สำเร็จ และเป็นแนวทางที่องค์กร และสมาชิกองค์กรมีความคิดที่สอดคล้อง และปฏิบัติตามทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2548 : 39) ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงวัดกันที่ว่าองค์กรสามารถตอบสนองของผู้บริโภคด้วยสินค้า หรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่ และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด ความหมายของ ปีเตอร์ ดรักเกอร์ นักคิดทางด้านการบริหารที่นิยามประสิทธิภาพว่าเป็นเรื่องของการ “ทำในสิ่งที่ถูกต้อง” เกณฑ์การวัดอีกตัวหนึ่งคือ การอยู่รอด ซึ่งเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรต้องสามารถปรับตัวต่อภาวะการณ์ และสิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้นและสามารถมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในพร้อมกันไปด้วยเสมอ การวัดความมีประสิทธิภาพโดยวัดการอยู่รอดขององค์กร เท่ากับเป็นการวัดความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยมีเงื่อนไขไว้ว่าองค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพการทำงานของระบบปฏิบัติงานภายในเสมอ

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จขององค์กรในการสร้างให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณของทรัพยากรที่ใช้ไปในกระบวนการ โดยมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency team) สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness)

روبينส์ และ คูลเตอร์ (Robbins and Coulter. 1999 : 6) ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล 2 คำนี้มีความหมายแตกต่างกัน ดังนี้ ประสิทธิภาพคำนึงถึงการใช้ทรัพยากร (Resource) ให้เกิด ประหยัด หรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ส่วนประสิทธิผลนั้นคำนึงถึงความสามารถบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ที่กำหนด 2 คำนี้ไว้ มีความเกี่ยวข้องกัน คือ บริษัทจะมีวิธีการ คือการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดการสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพหรือการให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ สูงสุด ดังรูป



ภาพประกอบ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นดัชนีชี้วัดถึงผลงาน Performance และความสำเร็จขององค์กร องค์กรใดสามารถเลือกเป้าหมายที่เหมาะสม และบรรลุเป้าหมายนั้นได้ (คือมีประสิทธิผล) ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (คือมีประสิทธิภาพ) มากเท่าไร ย่อมเป็นองค์กรที่สูงในผลงานและความสำเร็จมากเท่านั้น

โดยหลักการแล้ว องค์กรควรจะมีทั้งประสิทธิผล และประสิทธิภาพควบคู่กัน แต่ปรากฏว่าบ่อยครั้งองค์กรจำนวนมากที่สามารถทำได้เพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง องค์กรบางแห่งอาจทำให้มีประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายไว้ แต่กลับมีการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง เช่น การต้องใช้วัตถุดิบหรือวัสดุอุปกรณ์มากเกินไปจนความจำเป็น และรวมถึงการใช้แรงงานคนอย่างสิ้นเปลือง และเหนื่อยอ่อน

ด้วย บางองค์กรอาจมีประสิทธิภาพการทำงานดี แต่อาจไม่มีประสิทธิผลเลย เช่น องค์กรอาจจะสามารถผลิตภัณฑ์ หรือให้บริการได้โดยมีต้นทุนต่ำกว่าคู่แข่ง แต่กลับไม่สามารถขายสินค้าที่ไม่ตรงกับความต้องการของลูกค้า หรือไม่สามารถอำนวยความสะดวกที่ได้คุณภาพตรงตามที่ลูกค้าอยากได้ ซึ่งในที่สุดการขายก็จะตกต่ำลงเรื่อย ในการวัดผลงานโดยรวมขององค์กรจึงจำเป็นต้องมีการพิจารณาทั้งสองอย่าง คือความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพของการทำงานควบคู่กัน องค์กรที่มีประสิทธิผลในช่วงสั้นจึงไม่แน่อนเสมอไปว่าจะมีประสิทธิผลต่อเนื่องไปในระยะยาวด้วยคำว่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพเป็นของคู่กันก็จริงแต่อาจจะไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

องค์กรที่จะสามารถอยู่รอด และเติบโตได้ในปัจจุบัน จะต้องสามารถสร้างทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้กับตนเองได้ไปพร้อม ๆ กัน ต้องสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วด้วยสินค้าและบริการที่เป็นที่ต้องการอย่างแท้จริงในระดับคุณภาพ และราคาที่สามารถแข่งขันได้ ปัจจุบันองค์กรทั้งหลายไม่เพียงแต่จะต้องแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ในประเทศเท่านั้น การที่โลกเปิดกว้าง และเชื่อมโยงถึงกันในทุกด้าน ทำให้องค์กรต้องแข่งขันกับคู่แข่งจากภายนอกประเทศด้วยอยู่ตลอดเวลา ความคิดในเรื่องประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และผลงานจึงเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ หากหวังความเติบโตขององค์กร

3. ประวัติความเป็นมาของบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด เดิมดำเนินการเป็นแพปลาขนาดเล็ก ในชื่อของ ห้างหุ้นส่วน จำกัด แม่กลองกิจการประมง ซึ่งเป็นตัวกลางในการรับซื้อวัตถุดิบทางทะเลจากเรือประมงต่างๆ แล้วจึงทำการคัดแยกส่งขายต่อ เพื่อซื้อไปจำหน่าย ในปี.ศ.2528 ได้ทำการตั้ง บริษัท สหชัยซีฟู้ดส์ จำกัด โดยรับวัตถุดิบจากแม่กลองกิจการประมงมาแปรรูป เพื่อส่งให้กับโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลแช่แข็งต่างๆ ต่อมาปี พ.ศ.2537 ได้เริ่มก่อตั้งโรงงานแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ดำเนินธุรกิจการผลิต และจำหน่ายลูกชิ้นต่างๆ เช่นลูกชิ้นปลา ลูกชิ้นกุ้ง ลูกชิ้นปลาหมึก และผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแห้ง ในปี พ.ศ.2540 บริษัทได้ปรับเปลี่ยนนโยบายการตลาด โดยมุ่งเน้นผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เพื่อการส่งออกเป็นหลัก ในระยะแรกตลาดเป็นกลุ่มลูกค้าออสเตรเลีย และกลุ่มในทวีปเอเชีย เช่น ญี่ปุ่น สิงคโปร์ ฮองกง ไต้หวัน เป็นต้น

ปัจจุบัน บริษัทแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ได้ขยายการส่งออกไปทางแถบยุโรป สหรัฐอเมริกา และประเทศอื่นๆเพิ่มเติม ซึ่งการดำเนินการทั้งหมดอยู่ภายใต้นโยบายในเรื่องคุณภาพ สุขลักษณะ ความปลอดภัย และความพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ ทำให้บริษัทต้องมีการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ เพื่อก้าวสู่มาตรฐานสากล และ

เป็นบริษัทชั้นนำของประเทศ การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างเป็นระบบตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และวัตถุประสงค์ของบริษัทดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision Statement)

เราจะเป็นผู้แปรรูปและส่งออกผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำแช่เยือกแข็งชั้นนำ ซึ่งมุ่งเน้นทั้งคุณภาพ มาตรฐาน และการบรรลุซึ่งความพอใจของลูกค้า

2. พันธกิจ (Mission Statement)

2.1 ผลิตและทำการส่งมอบสินค้าให้บรรลุ ซึ่งความพึงพอใจของลูกค้าในระดับสูง

2.2 เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ และพัฒนาปรับปรุงความมีประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง ด้วยต้นทุนที่เหมาะสม

2.3 ออกแบบพัฒนาและนำเสนอผลิตภัณฑ์ภายใต้สินค้าของบริษัทให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

2.4 พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นประสิทธิผล และผลตอบแทนร่วมกัน

3. นโยบาย (Policy)

มุ่งมั่นดำเนินการ โดยคำนึงถึงการบรรลุความพึงพอใจของลูกค้า และมีการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

4. วัตถุประสงค์ (Objectives)

4.1 เพิ่มยอดขายจากปี 2549 เพิ่มขึ้น 20%

4.2 ลดข้อร้องเรียนจากลูกค้าลงจนไม่เกินร้อยละ 5 ภายในปี 2550

4.3 ออกแบบ และพัฒนาผลิตภัณฑ์ ที่มีมูลค่าเพิ่มอย่างน้อย 2 ผลิตภัณฑ์ต่อปี

การบริหารงานของบริษัท แม่งลองฟู้ดส์ จำกัด ได้แบ่งสายการบริหารออกเป็น 5 สายงาน คือ

1.สายงานโรงงาน

2.สายงานสำนักงาน

3.สายงานการบริหาร

4.สายงานบริหารคุณภาพ

5.สายงานทรัพยากรมนุษย์

ซึ่งการจัดระบบการบริหารงานของบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แบ่งการบริหารงานเป็น 4 ระดับ คือ

1. หัวหน้างานระดับสูง คือ ประธานกรรมการ , ผู้จัดการ
2. หัวหน้างานระดับกลาง คือ หัวหน้าฝ่าย , หัวหน้าแผนก
3. หัวหน้างานระดับต้น คือ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก , หัวหน้างาน
4. พนักงานปฏิบัติการ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณา ตั้งถาวรสิริกุล (2549) การศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุขุมวิทคราวน์ จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท สุขุมวิทคราวน์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุเฉลี่ยต่ำกว่า หรือเท่ากับ 33 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น อยู่ในตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติการ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 12,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานเฉลี่ยประมาณ 7 ปี 4 เดือน

พนักงานบริษัท สุขุมวิทคราวน์ จำกัด มีทัศนคติต่อองค์ประกอบทางการจัดการโดยรวม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนปัจจัยสนใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจากลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า หรือเทียบเท่า 33 ปีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 33 ปีขึ้นไป ในเรื่ององค์ประกอบทางการจัดการ ได้แก่ การประสานงาน และการควบคุม และปัจจัยสนใจด้านความต้องการยอมรับนับถือสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท สุขุมวิทคราวน์ จำกัด ซึ่งสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนปัจจัยสนใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางด้านร่างกายสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานได้ ซึ่งสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เอมอร วิหารพรหม (2548) การศึกษางานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพอใจในเรื่องปัจจัยสนใจ มากกว่าปัจจัยค้ำจุน จากทั้ง 13 ด้าน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 12 ด้าน คือ 1)

ด้านนโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน 2) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ด้านสถานะอาชีพ 5) ด้านความรู้สึกส่วนตัว 6) ด้านความมั่นคงในงาน 7) ด้านสภาพการทำงาน 8) ด้านเทคนิคของผู้เทศก์ 9) ด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน 10) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 11) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 12) ด้านความก้าวหน้า และพนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ ด้านเงินเดือน เรื่องอัตราเงินเดือนที่ได้รับ การปรับเงินเดือนขึ้นเมื่อมีการปฏิบัติงานในระยะหนึ่งตามเกณฑ์ของบริษัท และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่ง พนักงาน หัวหน้างานระดับต้น และหัวหน้างานระดับกลาง พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวม และตามปัจจัยค่าจูนแตกต่างกัน หัวหน้างานระดับกลางมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านที่มีความแตกต่างในปัจจัยค่าจูน คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือน ส่วนด้านที่มีความแตกต่างในปัจจัยสูงใจ คือ ด้านความก้าวหน้า โดยหัวหน้างานระดับกลางมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อัจฉรา บุปผามาลา (2548) การศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด(มหาชน) ผลงานวิจัยพบว่าพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด(มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

พนักงานที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ ระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย , ปวช. มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา, ปวส. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด(มหาชน) พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ องค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน การนำ และการควบคุม สามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด(มหาชน) ได้ถูกต้องร้อยละ 97.4

จิตตา ยุติ (2548) การศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด ผลงานวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี วุฒิการศึกษาระดับประถม-มัธยมต้น-มัธยมปลาย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท เป็นพนักงานทั่วไปในสวนโรงงาน และมีประสบการณ์ในการทำงานที่บริษัท 10 ปีขึ้นไป

พนักงานที่มี เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พุนทรัพย์แคนไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พุนทรัพย์แคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยสนใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่าปัจจัยสนใจที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัดในระดับมาก และด้านปัจจัยค่าจูน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน พบว่ามีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัดในระดับมากเช่นกัน

อมรรัตน์ แขวงโสภา(2548) การศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความพึงพอใจประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน (ส.ป.ก.) ผลงานวิจัยพบว่า ข้าราชการ ส.ป.ก. ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 40-49 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่ง 5- 6 โดยข้าราชการส.ป.ก.ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันผู้ที่อายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมมากกว่าข้าราชการที่มีอายุในช่วงอื่นๆ และปัจจัยสนใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อย ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านอำนาจและสายสัมพันธ์น้อย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือ เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีจำนวนพนักงาน 310 คน สามารถแบ่งตามตำแหน่งงาน ดังนี้ หัวหน้างานระดับกลาง ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าแผนก ,หัวหน้างานระดับต้น ได้แก่ หัวหน้างาน และผู้ช่วยหัวหน้าแผนก , พนักงานปฏิบัติการ (ที่มาฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด เดือนเมษายน พ.ศ.2550) ดังนี้

ตาราง 2 แสดงประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ตำแหน่งงาน	จำนวนพนักงาน (คน)
หัวหน้างานระดับกลาง :	
หัวหน้าฝ่าย	8
หัวหน้าแผนก	7
หัวหน้างานระดับต้น :	
หัวหน้างาน	7
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	13
พนักงานปฏิบัติการ	275
รวม	310

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ประกอบด้วย หัวหน้างานระดับกลางได้แก่ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าแผนก ,หัวหน้างานระดับต้น ได้แก่ หัวหน้างาน และผู้ช่วยหัวหน้าแผนก , พนักงานปฏิบัติการ ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง คำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{310}{1+310(0.05)^2} \\ &= 174.64 \text{ ประมาณ } 175 \text{ คน} \end{aligned}$$

ผู้วิจัยเพิ่มกลุ่มตัวอย่าง 5% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 9 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 184 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้างานระดับกลาง ,หัวหน้างานระดับต้น และพนักงานปฏิบัติการบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 184 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 310 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) โดยคำนวณจากสูตร (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543)

$$f_s = \frac{n_s \times n}{N}$$

เมื่อ f_s แทน สัดส่วนในการสุ่มของแต่ละชั้นภูมิ

n_s แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

ตาราง 3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในบริษัท แม็กลองฟู้ดส์ จำกัด แต่ละชั้นตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
หัวหน้างานระดับกลาง:		
หัวหน้าฝ่าย	8	5
หัวหน้าแผนก	7 15	4 9
หัวหน้าระดับต้น:		
หัวหน้างาน	7	4
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	13 20	8 12
พนักงานปฏิบัติการ		
	275	163
รวม	310	184

2.วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)

เป็นการสุ่มตัวอย่าง โดยให้พนักงานแต่ละคนเต็มใจตอบแบบสอบถาม ตามความสะดวก ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และได้ตามสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 6 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงานในโรงงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน ที่อยู่อาศัย

โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วย

1. คำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 1 ข้อ
2. คำถามมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple-dichotomy question) จำนวน 7 ข้อ
3. คำถามปลายเปิด (Open-ended question) 1 ข้อ

ได้ทำการใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้
 - ชาย
 - หญิง
2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงอายุดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา: 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ได้ระบุว่า อายุ 16ปีเป็นอายุที่ต่ำสุดของข้อมูล และ อายุ 55 ปี เป็นอายุที่สูงที่สุดของข้อมูลพนักงาน ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้นได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{55 - 16}{4} \\ &= 9.75 \text{ ปี ประมาณ } 10 \text{ ปี} \end{aligned}$$

สามารถแสดงช่วงอายุได้ ดังนี้

- 16 - 25 ปี
- 26 - 35 ปี
- 36 - 45 ปี
- 46 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้

- ต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น
- มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.
- ปวส.หรืออนุปริญญาตรี
- ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ดังนี้

- โสด
- สมรส / อยู่ด้วยกัน
- หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

5. ประสบการณ์ทำงานในโรงงานทั้งหมด (รวมที่บริษัทแม่กลองฟู้ดส์) _____ ปี

ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา: 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดได้ระบุว่า ค่าจ้างรายวัน 169 บาทต่อวัน รายได้เฉลี่ยประมาณ 4,000บาทต่อเดือนเป็นรายได้ที่ต่ำสุดของข้อมูล และรายได้เฉลี่ยประมาณ 16,000 บาทต่อเดือนเป็นรายได้ที่สูงที่สุดของข้อมูลพนักงาน ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{16,000 - 4,000}{4}$$

$$= 3,000 \text{ บาท}$$

แสดงช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้ดังนี้

- ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 7,000 บาท
- 7,001 – 10,000 บาท
- 10,001 – 13,000 บาท
- 13,001 – 16,000 บาท

7. ระยะเวลาที่ทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้
(กัลยา วานิชย์บัญชา : 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ได้ระบุว่าระยะเวลาที่ทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี เป็นระยะเวลาที่ทำงานต่ำสุดของข้อมูล และ ระยะเวลาที่ทำงาน 8 ปี เป็นระยะเวลาที่ทำงานสูงที่สุดของข้อมูลพนักงาน ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้นได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{8 - 1}{4}$$

$$= 1.75 \text{ ปี ประมาณ } 2 \text{ ปี}$$

แสดงช่วงระยะเวลาที่ทำงาน ได้ดังนี้

- ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 2 ปี
- 3 – 4 ปี
- 5 – 6 ปี
- 7 – 8 ปี

8. ที่อยู่อาศัย ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้

- คนพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม
- คนต่างจังหวัด

ส่วนที่ 2 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานในปัจจุบันมี 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า จำนวน 14 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวก แบ่งคะแนนไว้ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5 คะแนน
เห็นด้วย	=	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา : 2542)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น
เกี่ยวกับด้านการจูงใจการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	พนักงานมีความคิดเห็น	แปลผล
4.21 - 5.00	ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง	บริษัทมีการจูงใจในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ในระดับเห็นด้วย	บริษัทมีการจูงใจในระดับมาก
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ	บริษัทมีการจูงใจในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ในระดับไม่เห็นด้วย	บริษัทมีการจูงใจในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	บริษัทมีการจูงใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขอนามัยในการทำงานในปัจจุบัน มี 2 ด้านได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายขององค์กร จำนวน 9 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้มาตราส่วน
ประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวก แบ่งคะแนนไว้ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5 คะแนน
เห็นด้วย	=	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลการ
คำนวณ (กัลยา วาณิชยปัญญา : 2542)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขอนามัย

คะแนนเฉลี่ย	พนักงานมีความคิดเห็น	แปลผล
4.21 - 5.00	ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุด
3.41 - 4.20	ในระดับเห็นด้วย	พนักงานมีความพึงพอใจมาก
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ	พนักงานมีความพึงพอใจปานกลาง
1.81 - 2.60	ในระดับไม่เห็นด้วย	พนักงานมีความพึงพอใจน้อย
1.00 - 1.80	ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารในปัจจุบัน ด้านโครงสร้างงานบริหารองค์กรแบบ Z จำนวน 6 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็นโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวก แบ่งคะแนนไว้ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5 คะแนน
เห็นด้วย	=	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลการคำนวณ (กัลยา วาณิชยปัญญา : 2542)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรแบบ Z

คะแนนเฉลี่ย	พนักงานมีความคิดเห็น	แปลผล
4.21 - 5.00	ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง	บริษัทมีโครงสร้างในการบริหารอยู่ในระดับดีมาก
3.41 - 4.20	ในระดับเห็นด้วย	บริษัทมีโครงสร้างในการบริหารอยู่ในระดับดี
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ	บริษัทมีโครงสร้างในการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ในระดับไม่เห็นด้วย	บริษัทมีโครงสร้างในการบริหารอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 - 1.80	ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	บริษัทมีโครงสร้างในการบริหารอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

ส่วนที่ 5 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรในปัจจุบัน จำนวน 4 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็นโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวก แบ่งคะแนนไว้ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5 คะแนน
เห็นด้วย	=	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลการคำนวณ (กัลยา วาณิชยปัญญา : 2542)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านวัฒนธรรมในองค์กร

คะแนนเฉลี่ย	พนักงานมีความคิดเห็น	แปลผล
4.21 - 5.00	ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง	บริษัทมีวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับดีมาก
3.41 - 4.20	ในระดับเห็นด้วย	บริษัทมีวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับดี
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ	บริษัทมีวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ในระดับไม่เห็นด้วย	บริษัทมีวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 - 1.80	ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	บริษัทมีวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับไม่ดียิ่งนัก

ส่วนที่ 6 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานในปัจจุบันจำนวน 11 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็นโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่ากำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับความคิดเห็น โดยใช้คำถามเชิงบวก แบ่งคะแนนไว้ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5 คะแนน
เห็นด้วย	=	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลการคำนวณ (กัลยา วาณิชยปัญญา : 2542)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพ และด้านประสิทธิผลในการทำงาน

คะแนน เฉลี่ย	พนักงานมีความคิดเห็น	แปลผล
4.21 - 5.00	ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในระดับดีมาก
3.41 - 4.20	ในระดับเห็นด้วย	พนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในระดับดี
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ	พนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ในระดับไม่เห็นด้วย	พนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 - 1.80	ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในระดับไม่ดีอย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัยเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา
2. รวบรวมสาระ และเนื้อหาต่างๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และ ผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวม มาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ และรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อกรรมการควบคุม เพื่อพิจารณา ตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลอง (Try out)
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานในโรงงาน จำนวน

7. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) Cronbach Alpha Coefficient ของแบบสอบถามรวม = .8795 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการจูงใจ

- ด้านความต้องการในการอยู่รอด มีค่า Alpha = .8634
- ด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีค่า Alpha = .8693
- ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีค่า Alpha = .8591

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสุขอนามัย

- ด้านสภาพการทำงาน มีค่า Alpha = .8643
- นโยบายขององค์กร มีค่า Alpha = .8653

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กร มีค่า Alpha = .8552

ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร มีค่า Alpha = .8607

ส่วนที่ 6 ประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่า Alpha = .8745

ประสิทธิผลในการทำงาน มีค่า Alpha = .8837

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมเก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังบริษัท แม็กลองฟู้ดส์ จำกัด
2. ติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท แม็กลองฟู้ดส์ จำกัด เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทั้งหมดตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงานที่จะคอยตอบแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามพร้อมไปแจกให้พนักงานตอบแบบสอบถาม โดยมีการส่งให้เป็นรายบุคคล เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบเวลารับคืนมา

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประเมินผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อเตรียมนำมาวิเคราะห์

2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส ในใบลงรหัสที่ใช้สำหรับประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์เชิงสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางด้านส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน ที่อยู่อาศัย

- ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

- ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-6

- ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-6

3.2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

- t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านเพศ ที่อยู่อาศัย

- One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน

- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านประสบการณ์ทำงานในโรงงาน, ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยด้านสุขอนามัย, ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรแบบ Z, ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร เพื่อทำนายประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

4.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 33)

$$\text{ค่าร้อยละ (P)} = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

f แทน ความถี่ในการปรากฏข้อมูล

n แทน ขนาดกลุ่มประชากรทั้งหมด

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 33)

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

เมื่อ $\bar{x}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

4.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ.

2544 : 65)

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

เมื่อ	S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

4.1.4 สถิติใช้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หรือค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบักแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549 : 449) โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	Covariance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	Variance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

4.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

4.2.1 ค่า t – test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 เพื่อใช้ทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ด้าน เพศ ที่อยู่อาศัย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549 : 31)

ถ้าพบว่าค่าความแปรปรวนเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2 + (n_2-1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่ค่าความอิสระ (Degree of freedom)

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

ถ้าพบค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

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

โดยมีค่าความอิสระ(Degree of freedom)(บุญธรรม กิจปรีดาสุทธิ. 2543 : 136)

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
	$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1
	$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	องศาอิสระ (Degree of freedom)

4.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549 : 114) ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test หากค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่ามากกว่า 0.05

เมื่อค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ตามสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่พิจารณาใน F – distribution
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

โดยกำหนดค่าความอิสระ (Degree of Freedom) ระหว่างกลุ่มคือ k-1 ภายในกลุ่ม n-k และรวมทั้งกลุ่ม คือ n-1

เมื่อค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Brown – forsythe) (B) (Hartung. 2001 : 300) ตามสูตรดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

โดยค่า

$$MSW = \frac{\sum_{i=1}^k (1 - \frac{n_i}{N}) S_i^2}{N}$$

เมื่อ	B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown – Forsythe
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
	MSW	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown – Forsythe (Mean Square Within Groups for Forsythe)
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วจะต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3

การวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549 : 332-333)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

$$\text{โดยที่ } \begin{matrix} n_i & \neq & n_j \\ r & = & n - k \end{matrix}$$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ 1 และ J
	MSE	แทน	Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น

เมื่อค่าแปรปรวนของกลุ่มแต่ละกลุ่มต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ (Dunnett's T3) (Keppel. 1982 : 153-155)

$$\overline{d_D} = \frac{q_D \sqrt{2(MS_s / A)}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ d_D	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test
q_D	แทน	ค่าจากตาราง Critical Values of the Dunnett test
(MS_s / A)	แทน	ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม
S	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4.2.3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549 : 323)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum x$	แทน	ผลรวมคะแนนรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง
$\sum y$	แทน	ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y
n	แทน	จำนวนคน หรือกลุ่มตัวอย่าง

คือ

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ หมายความว่าค่าของ r

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

กันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

ในการประเมินผล ใช้วิธีการแบ่งช่วงแปลผลตามหลักของการแบ่งชั้นอันตรภาคชั้น (Class interval) โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(1 - 0)}{5} \\ &= 0.2 \end{aligned}$$

ในการประเมินผลใช้วิธีการแบ่งช่วงแปลผลตามหลักของการแบ่งชั้นอันตรภาคชั้น (Class interval) โดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์.2548: 68) ดังนี้

$\pm 0.81 - \pm 1.00$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สูงมาก
$\pm 0.61 - \pm 0.80$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
$\pm 0.41 - \pm 0.60$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
$\pm 0.21 - \pm 0.40$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
$\pm 0.01 - \pm 0.20$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด" การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากร
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
F-Ratio , F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Pearson Product Moment Correlation)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ
Min	แทน	ค่าต่ำสุดของข้อมูล
Max	แทน	ค่าสูงสุดของข้อมูล
F-prob., P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงานในโรงงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่อยู่อาศัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ในด้านความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสุขอนามัยในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ในด้านสภาพการทำงาน นโยบายขององค์กร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์การแบบ Z ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านวัฒนธรรมในองค์กรในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่อยู่อาศัยต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ประสบการณ์ทำงานในโรงงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านการจูงใจในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านสุขอนามัย ด้านสภาพการทำงาน และนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรแบบ Z มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 7 ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตาราง 4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท

แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่อยู่อาศัย

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม			จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ			
	1.1	ชาย	39	21.2
	1.2	หญิง	145	78.8
	รวม		184	100.0
2.	อายุ			
	2.1	16 – 25 ปี	69	37.5
	2.2	26 – 35 ปี	63	34.2
	2.3	36 – 45 ปี	41	22.3
	2.4	46 ปีขึ้นไป	11	6.0
	รวม		184	100.0

ตาราง 4 (ต่อ)

3.	ระดับการศึกษา		
3.1	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น	111	60.3
3.2	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.	52	28.3
3.3	ปวส. หรืออนุปริญญาตรี	11	6.0
3.4	ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี	10	5.4
รวม		184	100.0
4.	สถานภาพการสมรส		
4.1	โสด	87	47.3
4.2	สมรส / อยู่ด้วยกัน	81	44.0
4.3	หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	16	8.7
รวม		184	100.0
5.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
6.1	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 7,000 บาท	163	88.6
6.2	7,001 – 10,000 บาท	14	7.6
6.3	10,001 – 13,000 บาท	6	3.3
6.4	13,001 – 16,000 บาท	1	0.5
รวม		184	100.0
6.	ระยะเวลาที่ปฏิบัติ		
7.1	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 2 ปี	73	39.7
7.2	3 - 4 ปี	61	33.2
7.3	5 - 6 ปี	29	15.8
7.4	7 – 8 ปี	21	11.3
รวม		184	100.0
7.	ที่อยู่อาศัย		
8.1	คนพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม	140	76.1
8.2	คนต่างจังหวัด	44	23.9
รวม		184	100.0

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ได้แก่
ประสบการณ์ทำงานในโรงงาน

8. ประสบการณ์ทำงานในโรงงาน	Min	Max	$\bar{x}$	SD
ประสบการณ์ทำงานในโรงงาน (ปี)	1	24	4.82	4.209

จากตาราง 4 และ 5 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่ถามพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำนวนทั้งหมด 184 คน สามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศ พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 และเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2

อายุ พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 16 – 25 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 , พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 , พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส. หรืออนุปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 7,000 บาท จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 88.6 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 7,001 – 10,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6, มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 13,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 13,001 – 16,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานที่โรงงานแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 2 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7

รองลงมาพนักงานมีระยะเวลาในการทำงาน 3 - 4 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 , มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 6 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และมีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 8 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ตามลำดับ

ที่อยู่อาศัย พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสงครามจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 และคนต่างจังหวัดจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงานในโรงงาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม พบว่ามีประสบการณ์ทำงานในโรงงานทั้งหมด (รวมที่บริษัทแม่กลองฟู้ดส์) ต่ำสุดคือ 1 ปี และมีประสบการณ์ทำงานในโรงงานสูงสุด (รวมที่บริษัทแม่กลองฟู้ดส์) คือ 24 ปี โดยมีระยะเวลาทำงานโดยเฉลี่ยประมาณ 4 ปี 10 เดือน

เนื่องจากลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ด้าน อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความถี่ของข้อมูลกระจายไม่สม่ำเสมอ และบางกลุ่มย่อยมีความถี่น้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมข้อมูลใหม่ ดังตารางที่ 6

ตาราง 6 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีการจัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม			จำนวน	ร้อยละ
1.	อายุ			
	2.1	16 – 25 ปี	69	37.5
	2.2	26 – 35 ปี	63	34.2
	2.3	36 ปีขึ้นไป	52	28.3
	รวม		184	100.0
2.	ระดับการศึกษา			
	2.1	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น	111	60.3
	2.2	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.	52	28.3
	2.3	สูงกว่า ปวส.หรืออนุปริญญาตรี	21	11.4
	รวม		184	100.0

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
3.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
6.1	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 7,000 บาท	163	88.6
6.2	7,001 – 16,000 บาท	21	11.4
รวม		184	100.0

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด หลังจากการรวบรวมข้อมูลใหม่ สามารถอธิบายได้ดังนี้

อายุ พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 16 – 25 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่า ปวส. หรืออนุปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 7,000 บาท จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 88.6 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 7,001 – 16,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการปฏิบัติงานในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้าของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ความต้องการในการอยู่รอด			
1.1 ผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ เป็นสิ่งที่ท่านใช้ตัดสินใจที่จะทำงานกับบริษัท	3.49	.975	มาก
1.2 งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและให้รายได้เพียงพอแก่ท่าน	3.35	.753	ปานกลาง
1.3 ในหน่วยงานของท่านมีการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น มีدابาดมือ, แพ้สารเคมี	3.46	.788	มาก
1.4 ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ	3.27	.755	ปานกลาง
1.5 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากบริษัท เมื่อท่านมีปัญหา เช่น ประสบอุบัติเหตุ, ให้คำปรึกษาด้านต่างๆ	3.58	.727	มาก
รวม	3.43	.575	มาก
2. ความต้องการความสัมพันธ์			
2.1 ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.87	.673	มาก
2.2 หน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี	3.61	.802	มาก
2.3 ท่านชื่นชอบและยอมรับในความสามารถของหัวหน้างานที่ท่านทำงานหรือประสานงาน	3.70	.876	มาก
2.4 ในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานอื่น	3.59	.770	มาก
2.5 ท่านสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ กับเพื่อนร่วมงาน	3.77	.741	มาก
รวม	3.71	.606	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า			
3.1 ท่านได้รับการฝึกอบรมจากบริษัทเป็นประจำทุกปี	3.47	.880	มาก
3.2 ท่านมีการพัฒนาฝีมือในงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา	3.73	.693	มาก
3.3 ท่านได้รับผิดชอบงานที่ก่อให้เกิดความรู้และมี	3.77	.720	มาก
ประสบการณ์ใหม่แก่ท่าน			
3.4 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความเจริญก้าวหน้าใน	3.46	.760	มาก
หน้าที่การงาน			
รวม	3.61	.590	มาก
ปัจจัยด้านการจูงใจ โดยรวม	3.58	.487	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยด้านการจูงใจของพนักงานบริษัท แม็กกลอง ฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.58 เมื่อพิจารณารายข้อสามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความต้องการในการอยู่รอด แสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัทมีการจูงใจด้านความต้องการในการอยู่รอดในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.43 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงใจมากกว่า บริษัทมีการจูงใจในระดับมาก ในข้อผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ เป็นสิ่งที่พนักงานใช้ตัดสินใจที่จะทำงานกับบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ,ในหน่วยงานของพนักงานมีการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น มีติดบาดมือ, แพ้สารเคมี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และพนักงานได้รับความช่วยเหลือจากบริษัท เมื่อมีปัญหา เช่น ประสบอุบัติเหตุ, ให้คำปรึกษาด้านต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นว่าบริษัทมีการจูงใจในระดับปานกลาง คือ งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงและให้รายได้เพียงพอแก่ท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ แสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าบริษัทมีการจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.71 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงใจมากกว่า บริษัทมีการจูงใจในระดับมาก ในเรื่องการได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.87, พนักงานสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.77, พนักงานชื่นชอบและยอมรับในความสามารถของหัวหน้างานที่ท่านทำงานหรือประสานงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.70, หน่วยงานที่ท่านทำงานมีการทำงานร่วมกันด้วย

ความสามัคคี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.61 และภายในหน่วยงานที่ทำมีการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยที่ 3.59 ตามลำดับ

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า แสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัทมีการจูงใจด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.61 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงใจมากกว่า บริษัทมีการจูงใจในระดับมาก ในเรื่องของการได้รับผิดชอบงานที่ก่อให้เกิดความรู้และมีประสบการณ์ใหม่แก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.77 ,พนักงานมีการพัฒนาฝีมือในงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยที่ 3.73, การได้รับการฝึกอบรมจากบริษัทเป็นประจำทุกปี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.47 และพนักงานคิดว่างานที่ทำมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.46 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสุขอนามัยในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ในด้านสภาพการทำงาน นโยบายขององค์กร

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านสุขอนามัย ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายขององค์กร ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ปัจจัยด้านสุขอนามัย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพการทำงาน			
1.1 ท่านพอใจต่อหน้าที่การงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน	3.69	.744	ดี
1.2 ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานท่าน เช่น สภาพอากาศ ความสว่าง สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นต้น	3.34	.840	ปานกลาง
1.3 สถานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานท่านมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน	3.29	.886	ปานกลาง
1.4 สาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ห้องน้ำ โรงอาหาร สถานที่พักผ่อน มีจำนวนเพียงพอกับจำนวนพนักงาน	2.80	1.090	ปานกลาง
1.5 ช่วงเวลาในการทำงานล่วงเวลามีความเหมาะสม	3.32	.905	ปานกลาง
รวม	3.29	.617	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ปัจจัยด้านสุขอนามัย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2. นโยบายขององค์กร			
2.1 ท่านพึงพอใจในการจัดทำนโยบาย และ กฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท	3.62	.787	ดี
2.2 บริษัทมีนโยบายให้ท่านมีความรู้ ความเข้าใจใน 5ส., HACCP, ISO9000	3.71	.824	ดี
2.3 บริษัทมีการแจ้งข่าวสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการ ทำงานได้ทั่วถึงและรวดเร็ว	3.51	.856	ดี
2.4 บริษัทมีแผนการดำเนินงาน เงื่อนไข และระเบียบ ข้อบังคับชัดเจนในการปฏิบัติ	3.52	.810	ดี
รวม	3.59	.620	ดี
ปัจจัยด้านสุขอนามัย โดยรวม	3.44	.547	ดี

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยด้านสุขอนามัยของพนักงานบริษัท แมกกลอง ฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.44 เมื่อพิจารณารายข้อสามารถอธิบายได้ดังนี้

สภาพการทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัทมีปัจจัยด้านสุขอนามัยด้านสภาพการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.29 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัทมีปัจจัยด้านสุขอนามัยดี ในเรื่องความพอใจต่อหน้าที่การงานที่พนักงานรับผิดชอบในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.69 ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นว่าบริษัทมีปัจจัยด้านสุขอนามัยปานกลาง คือ พนักงานพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงาน เช่น สภาพอากาศ ความสว่าง สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 , ช่วงเวลาในการทำงานล่วงเวลา มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 , สถานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.29 และสาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ห้องน้ำ โรงอาหารสถานที่พักผ่อน มีจำนวนเพียงพอกับจำนวนพนักงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 2.80 ตามลำดับ

นโยบายขององค์กร แสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัทมีปัจจัยด้านสุขอนามัยด้านนโยบายขององค์กรดี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.59 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัทมีปัจจัยด้านสุขอนามัยดี ในเรื่อง บริษัทมีนโยบายให้มีความรู้ ความเข้าใจใน

5ส., HACCP, ISO9000 มีค่าเฉลี่ยที่ 3.71, พนักงานพึงพอใจในการจัดทำนโยบาย และกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62, บริษัทมีแผนการดำเนินงาน เงื่อนไข และระเบียบข้อบังคับ ชัดเจนในการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และบริษัทมีการแจ้งข่าวสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการ ทำงานได้ทั่วถึงและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยที่ 3.51 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรแบบ Z ของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการ บริหารของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหาร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านชอบระบบการจ้างงานเกษียณอายุ 65 ปี	3.58	1.063	ดี
2. ท่านมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจใน กลุ่มผู้ร่วมงาน	3.58	.806	ดี
3. หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่มีการระบุหน้าที่ความ รับผิดชอบในงานชัดเจน	3.58	.750	ดี
4. พนักงานใหม่ได้รับการฝึกอบรม และเพิ่มทักษะใน การทำงานให้เกิดความชำนาญทางด้านอาชีพก่อนเข้า ทำงาน	3.51	.775	ดี
5. ในองค์กรของท่านมีการประเมินผลงาน และการ เลื่อนตำแหน่งแบบเป็นขั้นตอนบนพื้นฐานความมีอาวุโส	3.40	.976	ปานกลาง
6. ในองค์กรของท่านใช้วิธีการหารือ และผ่านการลงมติ เห็นชอบ	3.49	.816	ดี
รวม	3.52	.610	ดี

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.52 เมื่อพิจารณารายข้อสามารถอธิบายได้ดังนี้

พนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัทมีโครงสร้างในการบริหารอยู่ในระดับดี ในเรื่องระบบการจ้างงานเกษียณอายุ 65 ปี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.58, พนักงานมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในกลุ่มผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58, หน่วยงานที่ทำงานอยู่มีการระบุน้ำที่ความรับผิดชอบในงานชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58, พนักงานใหม่ได้รับการฝึกอบรม และเพิ่มทักษะในการทำงานให้เกิดความชำนาญทางด้านอาชีพก่อนเข้าทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.51 และในองค์กรใช้วิธีการหารือ และผ่านการลงมติเห็นชอบ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.49 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นว่าบริษัทมีโครงสร้างในการบริหารอยู่ในระดับปานกลางในเรื่ององค์กรมีการประเมินผลงาน และการเลื่อนตำแหน่งแบบเป็นขั้นตอนบนพื้นฐานความมีอาวุโส มีค่าเฉลี่ยที่ 3.40

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านวัฒนธรรมในองค์กรในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่าผู้บริหารในองค์กรของท่านที่ประสบ ความสำเร็จ คือผู้ที่ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.65	.823	ดี
2. ท่านคิดว่าในองค์กรของท่านมีผู้นำที่ช่วยให้ลูกน้อง สามารถใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่มากกว่าควบคุมคน อย่างเดียว	3.36	.895	ปานกลาง
3. ท่านมีการปรับวิธีการทำงานใหม่อยู่เสมอ	3.58	.806	ดี
4. ท่านเห็นด้วยกับคำพูดที่ว่า " ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน "	3.86	.934	ดี
รวม	3.61	.565	ดี

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.61 เมื่อพิจารณารายข้อสามารถอธิบายได้ดังนี้

พนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัทมีวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับดี ในเรื่องที่พนักงานเห็นด้วยกับคำว่า ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.86, พนักงานคิดว่าผู้บริหารในองค์กรของที่ประสบความสำเร็จ คือผู้ที่ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และ พนักงานมีการปรับวิธีการทำงานใหม่อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ส่วนข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัทมีวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องในองค์กรมีผู้นำที่ช่วยให้ลูกน้องสามารถใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่มากกว่าควบคุมคนอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยที่ 3.36

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ปัจจัยในการทำงานของพนักงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านประสิทธิภาพ			
1.1 ท่านเข้าใจวิธีปฏิบัติงาน และการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานได้อย่างถูกต้อง	3.73	.935	ดี
1.2 ท่านใช้ความสามารถในการพัฒนา และปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม	3.79	.712	ดี
1.3 ท่านมีส่วนช่วยลดปริมาณของเสียจากกระบวนการผลิต	3.73	.770	ดี
1.4 ท่านสามารถให้คำแนะนำ และสอนงานที่ถูกต้องแก่เพื่อนร่วมงานใหม่ได้	3.89	.685	ดี
1.5 ท่านสามารถใช้ความรู้ของท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.88	.598	ดี
1.6 ท่านสามารถตอบคำถาม และเสนอความคิดเห็นแก่หัวหน้างานได้เป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหา	3.65	.684	ดี
รวม	3.78	.513	ดี

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.78 เมื่อพิจารณารายข้อสามารถอธิบายได้ดังนี้

พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับดี ในเรื่องที่พนักงานสามารถให้คำแนะนำ และสอนงานที่ถูกต้องแก่เพื่อนร่วมงานใหม่ได้ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.89, พนักงานสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88, พนักงานความสามารถพัฒนา และปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 , พนักงานมีความเข้าใจวิธีปฏิบัติงาน และการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.73 และพนักงานสามารถตอบคำถาม และเสนอความคิดเห็นแก่หัวหน้างานได้เป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยที่ 3.65 ตามลำดับ

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลด้านประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ปัจจัยในการทำงานของพนักงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านประสิทธิผล			
2.1 ท่านทุ่มเทในการทำงานให้เสร็จก่อนเวลาที่กำหนด	3.91	.691	ดี
2.2 ท่านสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	3.81	.695	ดี
2.3 ท่านพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของท่านเพื่อให้งานมีผลสำเร็จมากกว่าเดิม	3.93	.707	ดี
2.4 ปริมาณงานที่ท่านทำมากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.66	.780	ดี
2.5 คุณภาพงานที่ท่านทำสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.68	.725	ดี
รวม	3.80	.556	ดี

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.80 เมื่อพิจารณารายข้อสามารถอธิบายได้ดังนี้

พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับดี ในเรื่องที่พนักงานพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองเพื่อให้งานมีผลสำเร็จมากกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.93, การทุ่มเทในการทำงานให้เสร็จก่อนเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, คุณภาพงานที่ทำสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.68 และปริมาณงานที่ทำมากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.66 ตามลำดับ

ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่อยู่อาศัยต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดแตกต่างกัน จำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 13

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท
แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา		เพศ	Levene's Test				t-test for Equality of Means		
			$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.	t	df	Prob. (p)
ประสิทธิภาพในการทำงาน	Equal	ชาย	3.76	.372	3.362	.068	-0.309	182	0.758
	variances assumed								
	Equal	หญิง	3.79	.545					
	variances Not assumed								

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ Levene's Test มีค่า Sig. เท่ากับ .068 แสดงว่ามีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงใช้สถิติค่าที่ ทดสอบในกรณีความแปรปรวนเท่ากัน มีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.758 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว(One Way of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
อายุ	2.004	2	181	.138

จากตาราง 14 พบว่าค่า Sig เท่ากับ .138 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท

แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-prob.
ประสิทธิภาพใน	ระหว่างกลุ่ม	.532	2	.266	1.012	.365
การทำงานของ	ภายในกลุ่ม	47.536	181	.263		
พนักงาน	รวม	48.068	183			

จากตาราง 15 ผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .365 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ระดับการศึกษา	.345	2	181	.709

จากตาราง 16 พบว่าค่า Sig เท่ากับ .709 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-prob.
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	.570	2	.285	1.087	.339
	ภายในกลุ่ม	47.497	181	.262		
	รวม	48.068	183			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .339 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพสมรส

สมมติฐานข้อที่ 1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
สถานภาพสมรส	2.192	2	181	.115

จากตาราง 18 พบว่าค่า Sig เท่ากับ .115 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไป

ตาราง 19 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท
แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-prob.
ประสิทธิภาพใน	ระหว่างกลุ่ม	0.038	2	.019	.071	.931
การทำงานของ	ภายในกลุ่ม	48.030	181	.265		
พนักงาน	รวม	48.068	183			

จากตาราง 19 ผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .931 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 20

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Levene's Test				t-test for Equality of Means		
			$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.	t	df	Prob. (p)
ประสิทธิภาพในการทำงาน	Equal variances assumed	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 7,000บาท	3.77	.529	2.031	.156	-.440	182	0.661
	Equal variances Not assumed	7,001 – 16,000 บาท	3.83	.367					

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ Levene's Test มีค่า Sig. เท่ากับ .156 แสดงว่ามีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงใช้สถิติค่าที่ ทดสอบในกรณีความแปรปรวนเท่ากัน มีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.661 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติรอง (H_1) หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระยะเวลาในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ระยะเวลาในการทำงาน	.807	3	180	.492

จากตาราง 21 พบว่าค่า Sig เท่ากับ .492 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท
แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ระยะเวลาในการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-prob.
ประสิทธิภาพใน	ระหว่างกลุ่ม	.583	3	.194	.736	.532
การทำงานของ	ภายในกลุ่ม	47.485	180	.264		
พนักงาน	รวม	48.068	183			

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .532 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ที่อยู่อาศัย

สมมติฐานข้อที่ 1.7 ที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 23

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามที่อยู่อาศัย

ตัวแปรที่ศึกษา		ที่อยู่อาศัย	Levene's Test				t-test for Equality of Means		
			$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.	t	df	Prob. (p)
ประสิทธิภาพในการทำงาน	Equal variances assumed	จังหวัดสมุทรสงคราม	3.82	.522	.099	.753	1.847	182	0.066
	Equal variances assumed	ต่างจังหวัด	3.66	.465					
	Not assumed								

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ Levene's Test มีค่า Sig. เท่ากับ .753 แสดงว่ามีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงใช้สถิติค่าที่ ทดสอบในกรณีความแปรปรวนเท่ากัน มีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.066 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติรอง (H_1) หมายความว่า ที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการทำงานในโรงงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ประสิทธิภาพการทำงานในโรงงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

H_1 : ประสิทธิภาพการทำงานในโรงงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของประสิทธิภาพการทำงานในโรงงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการทำงาน			
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ประสิทธิภาพการทำงาน ในการทำงาน	.031	.674	ไม่มีความสัมพันธ์	-

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .674 ซึ่งมากกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงานในโรงงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านการจูงใจในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 4 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

H_0 : ปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

H_1 : ปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการทำงาน			
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวม	.416**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลอง

ฟูตส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .416 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีการจ้างใจโดยรวมเพิ่มมากขึ้น จะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความต้องการในการอยู่รอด

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ความต้องการในการอยู่รอดโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟูตส์ จำกัด

H_0 : ความต้องการในการอยู่รอดโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟูตส์ จำกัด

H_1 : ความต้องการในการอยู่รอดโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟูตส์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการอยู่รอดโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟูตส์ จำกัด

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการทำงาน			
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความต้องการในการอยู่รอดโดยรวม	.344**	.000	ค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความต้องการในการอยู่รอดโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟูตส์ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านความต้องการในการอยู่รอดโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของ

พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .344 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีการมุ่งใจด้านความต้องการในการอยู่รอดเพิ่มมากขึ้น จะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ความต้องการความสัมพันธ์

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

H_0 : ความต้องการความสัมพันธ์โดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

H_1 : ความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมกับ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการทำงาน			
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความต้องการความสัมพันธ์โดยรวม	.307**	.000	ค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .307 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีการมุ่งใจด้านความต้องการความสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น จะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

สมมติฐานข้อที่ 3.4 ความต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

H_0 : ความต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

H_1 : ความต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการทำงาน			
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความต้องการความเจริญก้าวหน้า				
โดยรวม	.380**	.000	ค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .380 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีการมุ่งใจด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น จะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านสุขอนามัย ด้านสภาพการทำงาน และนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 4 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 4.1 ปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

H_1 : ปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการทำงาน			
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวม	.378**	.000	ค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .378 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวมเพิ่มมากขึ้น จะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สภาพการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 4.2 สภาพการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : สภาพการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

H_1 : สภาพการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 30

ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการทำงาน			
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
สภาพการทำงานโดยรวม	.313**	.000	ค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพการทำงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .313 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น จะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

นโยบายขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 4.3 นโยบายขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : นโยบายขององค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

H_1 : นโยบายขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 31

ตาราง 31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายขององค์กรโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการทำงาน			
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
นโยบายขององค์กรโดยรวม	.356**	.000	ค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนโยบายขององค์กรโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .356 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ

เมื่อบริษัทมีปัจจัยสุทธนามัยด้านนโยบายขององค์กรเพิ่มมากขึ้น จะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรแบบ Z มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

H_0 : โครงสร้างงานในการบริหารองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

H_1 : โครงสร้างงานในการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 32

ตาราง 32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการทำงาน			
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
โครงสร้างงานในการบริหารองค์กรโดยรวม	.369**	.000	ค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .369 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรเพิ่มมากขึ้น จะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

H_0 : วัฒนธรรมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

H_1 : วัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 33

ตาราง 33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการทำงาน			
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
วัฒนธรรมในองค์กรโดยรวม	.410**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่

กลองฟู้ดส์ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .410 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัท มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้น จะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 7 ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

H_0 : ประสิทธิภาพในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

H_1 : ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 34

ตาราง 34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการทำงาน			
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	.601**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า

ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .601 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัท มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จะมีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับ ปานกลาง

ตาราง 35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อ	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ และผลการทดสอบ
1.	ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่อยู่อาศัยต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดแตกต่างกัน 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน	Independent Sample t-test ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	1.2 อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน	One Way Anova ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน	One Way Anova ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน	One Way Anova ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน	Independent Sample t-test ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อ	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ และผลการทดสอบ
	1.6 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน	One Way Anova ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	1.7 ที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน	Independent Sample t-test ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2.	ประสบการณ์ทำงานในโรงงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด	Pearson correlation ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
3.	ปัจจัยด้านการจูงใจในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด 3.1 ปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด	Pearson correlation เป็นไปตามสมมติฐาน
	3.2 ความต้องการในการอยู่รอดโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด	Pearson correlation เป็นไปตามสมมติฐาน
	3.3 ความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด	Pearson correlation เป็นไปตามสมมติฐาน
	3.4 ความต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด	Pearson correlation เป็นไปตามสมมติฐาน
4.	ปัจจัยด้านสุขอนามัย ด้านสภาพการทำงาน และนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด 4.1 ปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด	Pearson correlation เป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อ	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ และผลการทดสอบ
	4.2 สภาพการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด	Pearson correlation เป็นไปตามสมมติฐาน
	4.3 นโยบายขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด	Pearson correlation เป็นไปตามสมมติฐาน
5.	ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรแบบ Z มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด	Pearson correlation เป็นไปตามสมมติฐาน
6.	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด	Pearson correlation เป็นไปตามสมมติฐาน
7.	ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด	Pearson correlation เป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด” เพื่อศึกษาว่า ปัจจัยใดที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารขององค์กรสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้และสนับสนุนการทำงานของพนักงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด นำไปสู่ความสำเร็จและการก้าวไปข้างหน้าขององค์กรในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านสุขอนามัย ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหาร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่อยู่อาศัยต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดแตกต่างกัน
2. ประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
3. ปัจจัยด้านการจูงใจในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
4. ปัจจัยด้านสุขอนามัย ด้านสภาพการทำงาน และนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
5. ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรแบบ Z มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

7. ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีจำนวนพนักงาน 310 คน สามารถแบ่งตามตำแหน่งงาน ดังนี้

1. หัวหน้างานระดับกลาง ได้แก่
 - หัวหน้าฝ่าย จำนวน 8 คน
 - หัวหน้าแผนก จำนวน 7 คน
2. หัวหน้างานระดับต้น ได้แก่
 - หัวหน้างาน จำนวน 7 คน
 - ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก จำนวน 13 คน
3. พนักงานปฏิบัติการ จำนวน 275 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ประกอบด้วย หัวหน้างานระดับกลางได้แก่ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าแผนก ,หัวหน้างานระดับต้น ได้แก่ หัวหน้างาน และผู้ช่วยหัวหน้าแผนก , พนักงานปฏิบัติการ ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง คำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ผู้วิจัยเพิ่มกลุ่มตัวอย่าง 5% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 9 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 184 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

- 1.วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้างานระดับกลาง ,หัวหน้างานระดับต้น และพนักงานปฏิบัติการบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 184 คน จาก

จำนวนประชากรทั้งหมด 310 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling)

2.วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)

เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยให้พนักงานแต่ละคนเต็มใจตอบแบบสอบถาม ตามความสะดวก ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และได้ตามสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 6 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงานในโรงงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน ที่อยู่อาศัย

โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วย

1. คำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 1 ข้อ
2. คำถามมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple-dichotomy question) จำนวน 7 ข้อ
3. คำถามปลายเปิด (Open-ended question) 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานในปัจจุบันมี 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า จำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขอนามัยในการทำงานในปัจจุบัน มี 2 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายขององค์กร จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารในปัจจุบัน ด้านโครงสร้างงานบริหารองค์กรแบบ Z จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรในปัจจุบันจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 6 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานในปัจจุบันจำนวน 11 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมเก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยัง บริษัทแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
2. ติดต่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ากรบุคคลของบริษัทแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทั้งหมดตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงานที่จะคอยตอบแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามพร้อมไปแจกให้พนักงานตอบแบบสอบถาม โดยมีการส่งให้เป็นรายบุคคล เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบเวลารับคืนมา

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อเตรียมนำมาวิเคราะห์
2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส ในใบลงรหัสที่ใช้สำหรับประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 การวิเคราะห์เชิงสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางด้านส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงานในโรงงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน ที่อยู่อาศัย
 - ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-6
 - ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-6

3.2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

- t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านเพศ ที่อยู่อาศัย
- One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านประสบการณ์ทำงานในโรงงาน, ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยด้านสุขอนามัย, ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรแบบ Z, ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร เพื่อทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 184 คน พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 21.2 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 16 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.2 และพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.3 ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช.คิดเป็นร้อยละ 28.3 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ปวส.หรืออนุปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่พนักงานมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.3 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 44.0 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 8.7 พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม พบว่ามีประสบการณ์ทำงานในโรงงานทั้งหมด (รวมที่บริษัทแม่กลองฟู้ดส์) ต่ำสุดคือ 1 ปี และมีประสบการณ์ทำงานในโรงงานสูงสุด (รวมที่บริษัทแม่กลองฟู้ดส์) คือ 24 ปี โดยมีระยะเวลาทำงานโดยเฉลี่ย

ประมาณ 4 ปี 10 เดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 88.6 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 7,001 – 16,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ พนักงานมีระยะเวลาในการทำงานที่โรงงานแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาพนักงานมีระยะเวลาในการทำงาน 3 - 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.2 มีระยะเวลาในการทำงาน 5 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.8 และมีระยะเวลาในการทำงาน 7 - 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.3 ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม คิดเป็นร้อยละ 76.1 และคนต่างจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 23.9

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยด้านการจูงใจของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความต้องการในการอยู่รอด ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ด้านความต้องการในการอยู่รอด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นการจูงใจด้านความต้องการในการอยู่รอดในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นการจูงใจในระดับมาก ในเรื่องผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ เป็นสิ่งที่พนักงานใช้ตัดสินใจที่จะทำงานกับบริษัท ในหน่วยงานของพนักงานมีการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น มีدابาดมือ, แฝสสารเคมีและพนักงานได้รับความช่วยเหลือจากบริษัท เมื่อมีปัญหา เช่น ประสบอุบัติเหตุ, ให้คำปรึกษาด้านต่างๆ และมีความคิดเห็นว่าเป็นการจูงใจในระดับปานกลาง คือ งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงและผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นการจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นการจูงใจในระดับมาก ในเรื่องการได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานชื่นชอบและยอมรับในความสามารถของหัวหน้างานในการทำงานหรือประสานงาน หน่วยงานที่ทำงานมีการทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี และภายในหน่วยงานที่ทำมีการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานอื่น

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นการจูงใจด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยว่า บริษัทมีการจูงใจในระดับมาก ในเรื่อง

ของการได้รับผิดชอบงานที่ก่อให้เกิดความรู้และมีประสบการณ์ใหม่แก่พนักงาน พนักงานมีการพัฒนาฝีมือในงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา การได้รับการฝึกอบรมจากบริษัทเป็นประจำทุกปี และพนักงานคิดว่างานที่ทำความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสุขอนามัยในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยด้านสุขอนามัยของพนักงานบริษัท แมกกลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นบริษัทที่มีปัจจัยด้านสุขอนามัยดี ในเรื่องนโยบายขององค์กร และมีความคิดเห็นว่าเป็นบริษัทที่มีปัจจัยด้านสุขอนามัยปานกลางในเรื่องสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นบริษัทที่มีปัจจัยด้านสุขอนามัยด้านสภาพการทำงานปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นบริษัทที่มีปัจจัยด้านสุขอนามัยดี ในเรื่องความพอใจต่อหน้าที่การงานที่พนักงานรับผิดชอบในปัจจุบัน ส่วนความคิดเห็นว่าเป็นบริษัทที่มีปัจจัยด้านสุขอนามัยปานกลาง คือ พนักงานพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงาน เช่น สภาพอากาศ ความสว่าง สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นต้น ช่วงเวลาในการทำงานล่วงเวลามีความเหมาะสม สถานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน และสาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ห้องน้ำ โรงอาหารสถานที่พักผ่อน มีจำนวนเพียงพอกับจำนวนพนักงาน

นโยบายขององค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นบริษัทที่มีปัจจัยด้านสุขอนามัยด้านนโยบายขององค์กรดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นบริษัทที่มีปัจจัยด้านสุขอนามัยดี ในเรื่องที่เป็นนโยบายให้มีความรู้ ความเข้าใจใน 5ส., HACCP, ISO9000 พนักงานพึงพอใจในการจัดทำนโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท บริษัทมีแผนการดำเนินงาน เจื่อนไซ และระเบียบข้อบังคับชัดเจนในการปฏิบัติ และบริษัทมีการแจ้งข่าวสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ทั่วถึงและรวดเร็ว

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านโครงสร้างงานในการบริหาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารของพนักงานบริษัท แมกกลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อสามารถอธิบายได้ดังนี้

พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นบริษัทที่มีโครงสร้างในการบริหารอยู่ในระดับดี ในเรื่องระบบการจ้างงานเกษียณอายุ 65 ปี การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในกลุ่มผู้ร่วมงานที่ทำงานอยู่ มีการระบุนำหน้าที่ความรับผิดชอบในงานชัดเจน พนักงานใหม่ได้รับการฝึกอบรม และเพิ่ม

ทักษะในการทำงานให้เกิดความชำนาญทางด้านอาชีพก่อนเข้าทำงาน และในองค์กรใช้วิธีการหารือและผ่านการลงมติเห็นชอบ ส่วนความคิดเห็นที่ว่า บริษัทมีโครงสร้างในการบริหารอยู่ในระดับปานกลางในเรื่ององค์กรมีการประเมินผลงาน และการเลื่อนตำแหน่งแบบเป็นขั้นตอนบนพื้นฐานความมีอาวุโส

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านวัฒนธรรมในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อสามารถอธิบายได้ดังนี้

พนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัทมีวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับดี ในเรื่องที่พนักงานเห็นด้วยกับคำว่า ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน พนักงานคิดว่าผู้บริหารในองค์กรของที่ประสบความสำเร็จ คือผู้ที่ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพนักงานมีการปรับวิธีการทำงานใหม่อยู่เสมอ ส่วนความคิดเห็นว่า บริษัทมีวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องในองค์กรมีผู้นำที่ช่วยให้ลูกน้องสามารถใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่มากกว่าควบคุมคนอย่างเดียว

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อสามารถอธิบายได้ดังนี้

พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับดี ในเรื่องที่พนักงานสามารถให้คำแนะนำ และสอนงานที่ถูกต้องแก่เพื่อนร่วมงานใหม่ได้ พนักงานสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานความสามารถพัฒนา และปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม พนักงานมีความเข้าใจวิธีปฏิบัติงาน และการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานได้อย่างถูกต้อง และพนักงานสามารถตอบคำถาม และเสนอความคิดเห็นแก่หัวหน้างานได้เป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหา

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อสามารถอธิบายได้ดังนี้

พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับดี ในเรื่องที่พนักงานพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองเพื่อทำให้งานมีผลสำเร็จมากกว่าเดิม การทุ่มเทในการทำงานให้เสร็จ

ก่อนเวลาที่กำหนด สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ คุณภาพงานที่ทำสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ และปริมาณงานที่ทำมากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่อยู่อาศัยต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดแตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดที่มีที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

จากการทดสอบพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านการจูงใจในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

จากการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านการจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานก็จะมีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ความต้องการในการอยู่รอดโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

จากการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านความต้องการในการอยู่รอดโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านความต้องการในการอยู่รอดในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานก็จะมีเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

จากการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านความต้องการความสัมพันธ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานก็จะมีเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ความต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

จากการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานก็จะมีเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านสุขอนามัย ด้านสภาพการทำงาน และนโยบายขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 4.1 ปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

จากการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านสุขอนามัยในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานก็จะมีเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 4.2 สภาพการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

จากการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านสภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานก็จะมีเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 4.3 นโยบายขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

จากการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ

เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านนโยบายขององค์กรเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานก็จะมีเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรแบบ Z มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

จากการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานก็จะมีเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

จากการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านวัฒนธรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานก็จะมีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 7 ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

จากการทดสอบพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานก็จะมีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีสาระสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

1.1 ด้านความต้องการในการอยู่รอด จากการวิจัยพบว่า บริษัทมีการจูงใจด้านความต้องการในการอยู่รอดในระดับมาก ในเรื่องผลตอบแทน และสวัสดิการต่างๆที่ได้รับมีส่วนในการตัดสินใจที่จะเข้าทำงานที่บริษัท เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และได้รับความช่วยเหลือ เมื่อมีปัญหา ตามทฤษฎีการจูงใจ ของERG ที่ว่า ความต้องการในการอยู่รอดขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการดำรงชีวิต คือ ความต้องการในด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย แม้ว่าบริษัทมีการจูงใจในระดับปานกลาง ในเรื่องงานที่มีความมั่นคง รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549 : 242) กล่าวว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อบุคคล เป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม พฤติกรรม ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ กล่าวคือ หากบุคคลได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีชีวิตที่ดี จะทำให้เกิดความต้องการที่สูงขึ้น โดยบุคคลจะพยายามหาวิธีที่จะตอบสนองความต้องการนั้นให้ได้

1.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ จากการวิจัยพบว่า บริษัทมีการจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์ในระดับมาก ในการทำงานร่วมกัน การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ กับเพื่อนร่วมงานได้ การยอมรับในความสามารถของหัวหน้างานจึงเกิดการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ของERG ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการทางด้านสังคม ต้องการความสนใจ ดูแลเอาใจใส่ และความผูกพัน มักสนใจความรู้สึกของผู้อื่น มีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานที่ทำร่วมกันประสบความสำเร็จ และยังมีผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า จากการวิจัยพบว่า บริษัทมีการจูงใจด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าในระดับมาก ในเรื่องของการให้รับผิดชอบงานที่ก่อให้เกิดความรู้ และมีประสบการณ์ใหม่แก่พนักงาน มีการพัฒนาฝีมือในงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา มีการฝึกอบรมเป็นประจำทุกปี และงานที่ท้าทายความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ของERG ที่กล่าวว่า บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จมักมีเป้าหมายในการทำงาน และพยายามที่จะทำ

ให้บรรลุเป้าหมายนั้น หากได้รับการสนับสนุนในการทำงาน การให้ความรู้เพิ่มเติม ก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ทำงานทำงานด้วยความตั้งใจ และได้งานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานสูง

2. ปัจจัยด้านสุขอนามัยในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขอนามัยดี ในเรื่องนโยบายขององค์กร และมีความคิดเห็นว่าบริษัทมีปัจจัยด้านสุขอนามัยปานกลาง ในเรื่องสภาพการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

2.1 สภาพการทำงาน จากการวิจัยพบว่า บริษัทมีปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพการทำงานปานกลาง เนื่องจากเดิมบริษัททำธุรกิจผลิต และจำหน่ายลูกชิ้น อาหารทะเลแห้ง ก่อนเปลี่ยนสถานที่มาผลิตอาหารทะเลแช่แข็ง เพื่อการส่งออก การขยาย และการปรับปรุงพื้นที่จึงทำได้ยาก โรงงานผลิตอาหารควรถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งโรงงานอาจอยู่ในช่วงปรับปรุง และขยายสถานที่ผลิตทำให้สภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่อง สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สภาพอากาศ สภาพแวดล้อมภายนอก ช่วงเวลาในการทำงานล่วงเวลา ขนาดของสถานที่ปฏิบัติงาน และสาธารณูปโภคพื้นฐานต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮิร์ชเบิร์ก (ตุลา มหาสุทธานนท์. 2545 : 217-218 ; อ้างอิงจาก Dipboye และคณะ. 1994: 148) ซึ่งกล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ มีผลต่อผู้ทำงาน และผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากคนงานได้รับการตอบสนองความต้องการ ย่อมเกิดความพึงพอใจ ทำให้ทำงานด้วยความขยัน และเสียสละอุทิศตน เพื่องาน ทำให้เกิดผลงานที่สูง ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น หากเกิดความไม่พึงพอใจจากปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายและการบริหารงานขององค์กร เงื่อนไขการทำงาน สภาพการทำงาน ทำให้ทำงานด้วยความไม่เต็มใจ และมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 นโยบายขององค์กร จากการวิจัยพบว่า บริษัทมีปัจจัยสุขอนามัยเรื่องนโยบายขององค์กรดี มีนโยบายการให้ความรู้ในเรื่อง 5ส, HACCP, ISO9000 แก่พนักงาน การจัดทำนโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท บริษัทมีแผนการดำเนินงาน เงื่อนไข และระเบียบข้อบังคับชัดเจน และมีการแจ้งข่าวสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้รู้กันทั่วถึง และรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ Schermerhorn (2000: 355) กล่าวว่า ปัจจัยสุขอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมของงานที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือ การขาดงานของพนักงาน นโยบายขององค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายให้ตรงเป้าหมายขององค์กร และเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการจูงใจในตัวเอง เพื่อป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหาร

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี สามารถอธิบายได้ดังนี้

บริษัทมีโครงสร้างในการบริหารอยู่ในระดับดี ในเรื่องระบบการจ้างงานเกษียณอายุ 65 ปี การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในกลุ่ม การระบุหน้าที่ความรับผิดชอบในงานชัดเจน พนักงานเข้าใหม่ได้รับการฝึกอบรม และเพิ่มทักษะในการทำงานให้เกิดความชำนาญทางด้านอาชีพก่อนเข้าทำงาน และองค์กรใช้วิธีการประชุม และการออกความคิดเห็น บริษัทมีโครงสร้างในการบริหารอยู่ในระดับปานกลางในเรื่ององค์กรที่มีการประเมินผลงาน และการเลื่อนตำแหน่งแบบเป็นขั้นตอนบนพื้นฐานความมีอาวุโส เนื่องจากการจ้างงานในระยะยาว ทำให้การเลื่อนตำแหน่งต้องยึดความมีอาวุโส ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Z Ouchi (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2547: 198-199) ที่ว่าการจ้างงานระยะยาว จะทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจดี เกิดความสามัคคีในองค์กรสูง ในด้านความชำนาญเฉพาะด้านปานกลาง มีการสับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดความชำนาญรอบด้านทำให้การติดต่อสื่อสารดี ลดการขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน การตัดสินใจมีความเป็นมติเอกฉันท์ ทำให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการดูแลสวัสดิการโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารจึงยังต้องสนใจความต้องการ และปัญหาส่วนตัวของพนักงาน มีการสนับสนุนกิจกรรม ส่วนเรื่องการเลื่อนตำแหน่งข้ามลำดับอาวุโส เนื่องจากการจ้างงานตลอดชีวิต ดังนั้นการเลื่อนตำแหน่งจึงช้า การเลื่อนตำแหน่งอยู่บนพื้นฐานของความมีอาวุโส ทำให้เสียโอกาสในการรับคนที่มีความรู้ใหม่ๆ จากภายนอกมาช่วยงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี สามารถอธิบายได้ดังนี้

บริษัทมีวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับดี โดยเน้นที่ผลของงาน ผู้บริหารในองค์กรเน้นการทำงานเป็นทีม พนักงานมีการปรับวิธีการทำงานใหม่เสมอ ส่วนบริษัทมีวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ลูกน้องสามารถ ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน ไม่ใช่ควบคุมคนอย่างเดียว ซึ่งตรงกับทฤษฎี Hofstede (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2547: 199 ; อ้างอิงจาก Hofstede. 1980a) ที่ว่าวัฒนธรรมมีผลกระทบต่อการทำงานของบริษัท การจัดสรรอำนาจทางสังคม การยอมรับการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน การทำงานเป็นทีม หรือชอบทำงานคนเดียวไม่พึ่งพาบุคคลอื่นในสังคม ลักษณะความเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง การ

แยกบทบาทหญิงและชายชัดเจน ลักษณะความเป็นผู้หญิงจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การคำนึงถึงผู้อื่น สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตมากกว่า

5. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี สามารถอธิบายได้ดังนี้

พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยสามารถให้คำแนะนำ และสอนงานที่ถูกต้องแก่เพื่อนร่วมงานใหม่ได้ พนักงานสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานความสามารถพัฒนา และปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม และมีความเข้าใจวิธีปฏิบัติงาน การใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานได้ถูกต้อง สามารถตอบคำถาม และเสนอความคิดเห็นแก่หัวหน้างานได้เป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับที่ โกศล ดีศีลธรรม (2545 :103) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่อยู่ในรูปของสินค้าและบริการ กับปัจจัยการนำเข้าของทรัพยากร ได้แก่ วัตถุดิบ แรงงาน และปัจจัยที่ใช้ในการผลิต เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ เป็นต้น ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไป และ Robbins and Coulter (1999 : 5) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า และผลลัพธ์ที่ได้ โดยค้นหาวิธีการที่ทำให้ต้นทุนต่ำสุด ถ้าต้องการเพิ่มผลลัพธ์ให้มากกว่าปัจจัยนำเข้า ต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

จากการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี สามารถอธิบายได้ดังนี้

พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับดี พนักงานพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเอง เพื่อให้งานมีผลสำเร็จมากกว่าเดิม และทุ่มเทในการทำงานให้เสร็จก่อนเวลาที่กำหนด สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ คุณภาพงานที่ทำสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ และปริมาณงานที่ทำมากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ Robbins and Coulter (1999 : 6) ที่กล่าวว่า การทำงานให้มีประสิทธิภาพ จะคำนึงถึงการใช้ทรัพยากร (Resource) ให้เกิดประหยัด หรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ส่วนประสิทธิผลจะคำนึงถึงความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย บริษัทจะต้องมีการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดการสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพหรือการให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นดัชนีชี้วัดถึงผลงาน Performance และความสำเร็จขององค์กร องค์กรใดสามารถเลือกเป้าหมายที่เหมาะสม

และบรรลุเป้าหมายนั้นได้ คือมีประสิทธิภาพ ด้วยการให้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า คือมีประสิทธิภาพ ยิ่งมากเท่าไร ย่อมทำให้องค์กรมีผลงาน และความสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น

7. การทดสอบสมมติฐาน

7.1 ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่อยู่อาศัย ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของ จิตตา ยุติ (2548) ที่ได้ทำการศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคนไม่แตกต่างกัน

เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ที่อยู่อาศัย และระยะเวลาที่ทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกระบวนการทำงานของโรงงานอาหารแช่แข็ง ไม่มีความซับซ้อน พนักงานที่เข้ามาใหม่จะได้รับการฝึกอบรมทักษะ พร้อมทั้งมีการปฏิบัติงานจริง ทำให้ไม่ว่าจะอยู่ช่วงอายุใด หากบริษัทมีการฝึกทักษะในด้านการงานให้ ก็สามารถช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นได้ และพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในวัยเริ่มทำงาน มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ยังไม่มีครอบครัว ประสบการณ์ทำงานในโรงงานจึงไม่สูง และทำงานที่บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด เป็นบริษัทแรก เนื่องจากเป็นคนในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม การได้รับการฝึกอบรมจึงช่วยให้พนักงานมีความเข้าใจในงานที่ตรงกัน และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนพื้นที่ มีบางส่วนอยู่ในจังหวัดใกล้เคียง จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากบริษัทมีการจัดรถรับส่งแก่พนักงาน ให้สามารถเดินทางมาทำงานสะดวก

7.2 ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตตา ยุติ (2548) ที่ได้ทำการศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคนไม่แตกต่างกัน

7.3 ปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา ตั้งถาวรสิริกุล (2549) ซึ่งได้ทำศึกษา

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุโขมวิทคราวน์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท สุโขมวิทคราวน์ จำกัด มีปัจจัยสนใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านการสนใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานก็จะมีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความต้องการในการอยู่รอดปัจจัยด้านความต้องการความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด คือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านการต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า อย่างใดอย่างหนึ่งในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ แต่หากมีการสนใจเพิ่มขึ้นในทั้งสามด้านจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และมากกว่าการให้ความสำคัญทางด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น แม้ว่าบริษัทมีการสนใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่การสนใจในการทำงานเป็นเรื่องที่บริษัทควรให้ความสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ และยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานด้วย

7.4 ปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวม ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านนโยบายขององค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมอร์ วิหารพรหม (2548) จากงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ดังนั้น เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านสุขอนามัยในการทำงานเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะเกิดความพอใจในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

7.5 ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์กรเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานก็จะมีเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับทฤษฎี Z Ouchi (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2547: 198-199) ที่ว่า มีการจ้างงานระยะยาว การตัดสินใจแบบเอกฉันท์ ความรับผิดชอบส่วนบุคคล เน้นความชำนาญเฉพาะด้านปานกลาง การเลื่อนตำแหน่งช้ามีลำดับอาวุโส และการดูแลสวัสดิการความเป็นอยู่ของคนในภาพรวมทั้งหมด มีผลให้พนักงานในองค์กรทำงานได้ดี

7.6 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านวัฒนธรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานก็จะมีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546 : 88) ที่ว่าวัฒนธรรมองค์การขององค์การต่างๆ เน้นให้พนักงานรู้จักศึกษาวิเคราะห์ในรายละเอียดต่างๆ ของงานที่ทำ มุ่งที่ผลงานของพนักงานมากกว่าวิธีปฏิบัติ มุ่งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าบุคคล เน้นส่งเสริมให้พนักงานคิดค้นสิ่งใหม่ๆ การที่จะเน้นวัฒนธรรมองค์การให้มีลักษณะใด จึงขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ แต่วัฒนธรรมองค์การอาจมีการปรับเปลี่ยนได้เมื่อเวลาและสถานการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงไป

7.7 ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด เมื่อมีการให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานก็จะมีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ Robbins and Coulter (1999 : 6) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพ จะคำนึงถึงการใช้ทรัพยากร (Resource) ให้เกิดการสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ส่วนประสิทธิผลนั้นคำนึงถึงความสามารถบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ที่กำหนด 2 คำนี้มีความเกี่ยวข้องกัน คือ บริษัทจะมีวิธีการ คือการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดการสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมาย คือ ประสิทธิผลหรือการให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด องค์การควรจะมีทั้งประสิทธิผล และประสิทธิภาพควบคู่กัน องค์การที่มีประสิทธิผลในช่วงสั้น จะมีความไม่แน่นอนเสมอไปว่าจะมีประสิทธิผลต่อเนื่องไปในระยะยาวด้วย ประสิทธิผลและประสิทธิภาพเป็นของคู่กันก็จริง แต่อาจจะไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันเสมอไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้า “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด” ผู้ทำการวิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้ เขียนข้อเสนอแนะแก่บริษัท และเพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน

บริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยขั้นพื้นฐาน เช่น ผลตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ความมั่นคงในงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานเมื่อมีปัญหา ทำให้พนักงานมีความพอใจในการทำงาน การส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีมช่วยสร้างความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน ช่วยให้งานที่ทำร่วมกันประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น อีกเรื่องที่บริษัทไม่ควรละเลย คือการให้ความสำคัญในการตั้งเป้าหมายในการทำงาน บริษัทอาจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีเป้าหมายเดียวกันจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ โดยบริษัทอาจตั้งเป้าหมายใหม่ๆ งานที่ทำหาย เป็นการกระตุ้นให้แกพนักงานเกิดการแข่งขัน ทำให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ต้องระวังไม่ให้เกิดการแข่งขันกันมากเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน และความแตกแยกภายในหน่วยงานได้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

2. ปัจจัยด้านสุขอนามัยในการทำงาน

บริษัทควรสนใจในเรื่องของสภาพการทำงานของพนักงาน เช่น สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สภาพอากาศ สภาพแวดล้อมภายนอก ช่วงเวลาในการทำงานล่วงเวลา ขนาดของสถานที่ปฏิบัติงาน และสาธารณูปโภคพื้นฐานต่างๆ ปัจจุบันบริษัทมีปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาสภาพการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น ย่อมส่งผลต่องานที่ทำ และทำให้พนักงานเกิดความสะดวกสบายในการทำงานเพิ่มขึ้น เกิดความพอใจในงาน ทำงานด้วยความตั้งใจ ให้ผลงานแก่องค์กรเพิ่มขึ้น ส่วนด้านนโยบายขององค์กร บริษัทมีปัจจัยสุขอนามัยเรื่องนโยบายขององค์กรดีอยู่แล้ว ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ง่าย และเข้าใจตรงกันทุกฝ่าย การมีนโยบายที่ดีจึงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการจูงใจในตัวเอง ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

เนื่องจากปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพการทำงาน และนโยบายขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารให้ความสำคัญในปัจจัยด้านนี้อยู่แล้ว จึงควรมีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และแก้ไขให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหาร

หากบริษัทมีการจ้างงานระยะยาว หรือการจ้างงานถาวร จะทำให้พนักงานเกิดกำลังใจในการทำงานดี มีความจงรักภักดีกับบริษัท ทุ่มเทในการทำงาน และยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมต่ำ เนื่องจากการลาออกทำให้ต้องมีการฝึกอบรมใหม่ และยังสูญเสียพนักงานที่มีความสามารถ และความชำนาญในงานไป ซึ่งอาจไปทำงานให้กับคู่แข่งได้

การให้มีการสับเปลี่ยนงาน ภายในบริษัท ช่วยให้เกิดความชำนาญรอบด้านและมีทัศนะกว้างขวาง หากงานหน่วยงานใดที่ขาด ก็สามารถสับเปลี่ยนพนักงานที่ว่างงานในหน่วยงานเข้ามาช่วยได้ เป็นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ยึดติดกับหน่วยงานที่ตนทำอย่างเดียว และยังทำให้การติดต่อสื่อสารในองค์กรดีขึ้น ลดการขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน แต่ต้องคำนึงถึงความถนัดในงานที่มอบหมายด้วยว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ดีหรือไม่ มีลักษณะงานที่คล้ายคลึง หรือต่อเนื่องกับงานเดิมหรือไม่ เพราะมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนงานบ่อยทำให้ขาดการต่อเนื่องได้พนักงานอาจปรับตัวไม่ได้ ทำให้ลาออกจากงานได้

ผู้บริหารควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยใช้วิธีการหารืออย่างไม่เป็นทางการกับทุกคนที่มีผลกระทบก่อน เมื่อได้ข้อสรุป จึงมีการตัดสินใจแบบเป็นทางการอีกครั้งหนึ่ง วิธีนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจในการทำงาน แต่ต้องมีผู้รับผิดชอบกับการตัดสินใจนี้ด้วย คือ หัวหน้าในแต่ละฝ่าย เพื่อสามารถที่จะชี้แจงปัญหา และสรุปผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบได้

การให้ความสนใจดูแลสวัสดิการของพนักงานโดยรวม ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสนใจกับความต้องการ และปัญหาของพนักงาน มีการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดกีฬาภายใน

ส่วนเรื่องการเลื่อนตำแหน่งซ้ำมีลำดับอาวุโส เนื่องจากการจ้างงานระยะยาว เป็นสิ่งดีในเรื่องของ การสะสมประสบการณ์ ความชำนาญในการทำงานที่มีมาก แต่บริษัทต้องพิจารณาในการเสียโอกาสจากการรับคนที่มีความรู้ใหม่ๆ จากภายนอกมาช่วยงาน หรือเป็นแรงจูงใจในการทำงานสำหรับพนักงานที่อายุงานน้อย ที่ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ช่วยให้เกิดงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น

ปัจจุบันบริษัทมีโครงสร้างในการบริหารอยู่ในระดับดี และมีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ ในทิศทางตรงข้าม แต่มองข้ามความสัมพันธ์เรื่องโครงสร้างในการบริหารงานไม่ได้ ต้องศึกษาข้อดี

และข้อเสียที่เกิดขึ้นจากโครงสร้างงานในองค์กร และปรับให้เหมาะสมกับองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานสูงสุด

4. ปัจจัยในองค์กรด้านวัฒนธรรม

ผู้บริหารในองค์กรควรให้การสนับสนุนพนักงานให้มีการทำงานเป็นทีม เพราะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้น และหัวหน้างานต้องมีการปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่อยู่เสมอ เพราะการปฏิบัติงานแบบเดิมๆ อาจทำให้พนักงานเบื่อหน่ายกับงานที่ทำได้ ซึ่งมีผลต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ หากงานนั้นมีผลต่อการทำงานโดยรวม หัวหน้างานควรมีการศึกษาถึงผลที่จะเกิดขึ้นก่อนปฏิบัติงานจริง และผู้บริหารควรสนับสนุนกิจกรรมที่ทำให้พนักงานสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้เต็มที่ มากกว่าการสั่งงานอย่างเดียว โดยสร้างความผูกพันในกลุ่ม และองค์กร จะทำให้เกิดความจงรักภักดีแก่บริษัท และหน่วยงาน พนักงานที่มีความผูกพันในองค์กรสูง จะทำตามเป้าหมายขององค์กรมากกว่าเป้าหมายของตนเอง ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้วย เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน แม้กลองฟู้ดส์ จำกัด ในตัวแปรอื่นๆ เช่น ทัศนคติในการทำงาน บุคลิกภาพ ผู้นำองค์กรประกอบในการจัดการ
2. การศึกษาครั้งต่อไปอาจนำกรอบแนวความคิดที่ใช้ครั้งนี้ ไปใช้ใหม่โดยมีการปรับคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัทที่มีการเปลี่ยนแปลงไป เพื่อสามารถนำผลวิจัยไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายบริษัท

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา.(2549).การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย.กรุงเทพฯ:

ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์.

จิตตา ยุติ.(2548).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

บริษัททุนทรัพย์แคน จำกัด.สารนิพนธ์.บธ.ม.(การจัดการ).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

ชูศรี วงศ์รัตนะ.(2544).เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.พิมพ์ครั้งที่ 7 .กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ

จุฬาลงกรณ์.

ตุลา มหาพสุธานนท์.(2545).หลักการจัดการหลักการบริหาร.กรุงเทพฯ: ธนธการพิมพ์.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์.(2547).ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่.พิมพ์ครั้งที่ 5 .กรุงเทพฯ.บริษัทแซทไฟร์

พรินต์ จำกัด.

นิตยา เงินประเสริฐศรี.(2542).ทฤษฎีองค์การ: แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ.พิมพ์ครั้งที่ 4.กรุงเทพฯ:

ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์.(2545).พฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี.(2548).พฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

_____.(2549).การจัดการสมัยใหม่.กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

วรรณา ตั้งถาวรสิริกุล.(2549).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

สุขุมวิทคราวน์ จำกัด.สารนิพนธ์.บธ.ม.(การจัดการ).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

วิรัช สงวนวงศ์วาน.(2546).การจัดการและพฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น

อินโดไชน่า

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ.(2548).ทฤษฎีองค์การ.กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

_____.(2548).การวิจัยธุรกิจ.กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

อมรรัตน์ แขวงโสภา(2548).ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตรกรรม(ส.ป.ก.).สารนิพนธ์.

บธ.ม.(การจัดการ).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

อัจฉรา นุบผามาลา.(2548).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท

อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด(มหาชน).สารนิพนธ์.บธ.ม.(การจัดการ).กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

เอมอร วิหารพรหม.(2548).*ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด*.

วิทยานิพนธ์.ค.ม.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม).เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ราชภัฏเพชรบุรี.ถ่ายเอกสาร.

Dubrin,A.J. and R.D.Ireland.(1993).*Management & Organization*.2nd ed.Ohio: South-Western publishing Company.

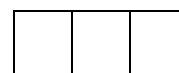
Keppel,Geoffrey.(1982).*Desingnand and Analysis A. Researcher's Handbook*.New Jersey: Prentice-Hall.Inc

Luthans,F.(1992).*Organizational Behavior*.Singapore: Mc Graw-Hill Book Co-Singapore.

Robbins.S.P. and M.Coulter.(1999).*Management Organizational*.6th ed.New Jersey: Prentice-Hall

Sackmann and Sonja A.(1991).*Cultural Knowledge in Organization* : Exploring the Collective Mind.Newdury Park, CA:SAGE

Schermerhorn,John R.Jr.,James G.Hunt and Richard N.Osborn.(2002).*Organizational Behavior*.7th.ed. U.S.A. : John Wiley & Sons.Inc.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน
บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 6 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการจูงใจ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสุขอนามัย

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหาร

ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร

ส่วนที่ 6 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความของคำถามแต่ละข้อและให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในวงเล็บ () ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด หรือกรอกข้อมูลในช่องว่างให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 16 – 25 ปี () 26 – 35 ปี
() 36 – 45 ปี () 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น
() มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.
() ปวส.หรืออนุปริญญาตรี
() ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพการสมรส

() โสด () สมรส / อยู่ด้วยกัน () หม้าย / หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

5. ประสบการณ์ทำงานในโรงงานทั้งหมด (รวมที่บริษัทแม่กลองฟู้ดส์) _____ ปี

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 7,000 บาท () 7,001 – 10,000 บาท

☐ 10,001 – 13,000 บาท

☐ 13,001 – 16,000 บาท

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

☐ ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 2 ปี

☐ 3 – 4 ปี

☐ 5 – 6 ปี

☐ 7 – 8 ปี

8. ที่อยู่อาศัย

☐ คนเขตพื้นที่จ. สมุทรสงคราม

☐ คนต่างจังหวัด

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการจูงใจ

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านการจูงใจในการทำงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยในการจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1. ความต้องการในการอยู่รอด					
1.1 ผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับเป็นสิ่งที่ท่านใช้ตัดสินใจที่จะทำงานกับบริษัท					
1.2 งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและให้รายได้เพียงพอแก่ท่าน					
1.3 ในหน่วยงานของท่านมีการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น มีدابาดมือ, แพ้สารเคมี					
1.4 ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ					
1.5 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากบริษัท เมื่อท่านมีปัญหา เช่น ประสบอุบัติเหตุ, ให้คำปรึกษาด้านต่างๆ					
2. ความต้องการความสัมพันธ์					
2.1 ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานของท่าน					
2.2 หน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี					
2.3 ท่านชื่นชอบและยอมรับในความสามารถของหัวหน้างานที่ท่านทำงานหรือประสานงาน					
2.4 ในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานอื่น					
2.5 ท่านสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ กับเพื่อนร่วมงาน					
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า					
3.1 ท่านได้รับการฝึกอบรมจากบริษัทเป็นประจำทุกปี					
3.2 ท่านมีการพัฒนาฝีมือในงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา					
3.3 ท่านได้รับผิดชอบงานที่ก่อให้เกิดความรู้และมีประสบการณ์ใหม่แก่ท่าน					
3.4 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสุขอนามัย

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสุขอนามัยในการทำงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านสุขอนามัย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1. สภาพการทำงาน					
1.1 ท่านพอใจต่อหน้าที่การงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน					
1.2 ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานท่าน เช่น สภาพอากาศ , ความสว่าง, สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นต้น					
1.3 สถานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานท่านมีขนาดเหมาะสมกับ จำนวนพนักงาน					
1.4 สาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ห้องน้ำ , โรงอาหาร,สถานที่ พักผ่อน มีจำนวนเพียงพอกับจำนวนพนักงาน					
1.5 ช่วงเวลาในการทำงานล่วงเวลามีความเหมาะสม					
2. นโยบายขององค์กร					
2.1 ท่านพึงพอใจในการจัดทำนโยบาย และกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของบริษัท					
2.2 บริษัทมีนโยบายให้ท่านมีความรู้ ความเข้าใจใน 5ส. , HACCP, ISO9000					
2.3 บริษัทมีการแจ้งข่าวสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ทั่วถึง และรวดเร็ว					
2.4 บริษัทมีแผนการดำเนินงาน เงื่อนไข และระเบียบ ข้อบังคับ ชัดเจนในการปฏิบัติ					

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหาร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1. ท่านชอบระบบการจ้างงานเกษียณอายุ 65 ปี					
2. ท่านมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในกลุ่ม ผู้ร่วมงาน					
3. หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่มีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบใน งานชัดเจน					
4. พนักงานใหม่ได้รับการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะในการทำงานให้ เกิดความชำนาญทางด้านอาชีพก่อนเข้าทำงาน					
5. ในองค์กรของท่านมีการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง แบบเป็นขั้นตอนบนพื้นฐานความมีอาวุโส					
6. ในองค์กรของท่านใช้วิธีการหารือและผ่านการลงมติเห็นชอบ					

ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1. ท่านคิดว่าผู้บริหารในองค์กรของท่านที่ประสบความสำเร็จคือ ผู้ที่ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. ท่านคิดว่าในองค์กรของท่านมีผู้นำที่ช่วยให้ลูกน้องสามารถใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่มากกว่าควบคุมคนอย่างเดียว					
3. ท่านมีการปรับวิธีการทำงานใหม่อยู่เสมอ					
4. ท่านเห็นด้วยกับคำพูดที่ว่า"ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน"					

ส่วนที่ 6 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นต่อบัจจัยด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1. ประสิทธิภาพ					
1.1 ท่านเข้าใจวิธีปฏิบัติงาน และการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานได้อย่างถูกต้อง					
1.2 ท่านใช้ความสามารถในการพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม					
1.3 ท่านมีส่วนช่วยลดปริมาณของเสียจากกระบวนการผลิต					
1.4 ท่านสามารถให้คำแนะนำ และสอนงานที่ถูกต้องแก่เพื่อนร่วมงานใหม่ได้					
1.5 ท่านสามารถใช้ความรู้ของท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
1.6 ท่านสามารถตอบคำถาม และเสนอความคิดเห็นแก่หัวหน้างานได้เป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหา					
2. ประสิทธิภาพ					
2.1 ท่านทุ่มเทในการทำงานให้เสร็จก่อนเวลาที่กำหนด					
2.2 ท่านสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้					
2.3 ท่านพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของท่านเพื่อทำให้งานมีผลสำเร็จมากกว่าเดิม					
2.4 ปริมาณงานที่ท่านทำมากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้					
2.5 คุณภาพงานที่ท่านทำสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้					

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. ผศ.ดร. ณัฏฐ์ กุลิษฐ์

รองประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อ.ดร.ศุภินญา ญาณสมบุญ

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวจรรยพร สุรัตนชัยการ
วันเดือนปีเกิด	21 กรกฎาคม 2524
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	33 หมู่ 9 ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	วท.บ. (Food Science) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2550	บธ.ม. (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ