

**ทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มี  
ต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเฟลฟู้ดส์ จำกัด**  
**Attitudes that affect work efficiency Towards the quality system of personnel of  
Multiple Foods Co., Ltd.**

นางสาวสุทธิราภรณ์ ลิ้มมณี

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี รุ่นที่ 2

Miss Sutthiraphorn Limmanee

Master of Business Administration Program Ramkhamhaeng University

Chaloem Phrakiat Academic Resources Branch Kanchanaburi Province, 2nd generation

**บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเฟลฟู้ดส์ จำกัด เพื่อศึกษาทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเฟลฟู้ดส์ จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 และ รายได้ที่ 20,001-25,000บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 ข้อมูลค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของระดับทัศนคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเฟลฟู้ดส์ จำกัด ภาพรวม ผลที่ได้พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อระบบคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี ( $\bar{X} = 4.20$  S.D = 0.31) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรม คะแนน  $\bar{X} = 4.22$  S.D = 0.38) รองลงมาคือ ปัจจัยทัศนคติด้านอารมณ์ คะแนน  $\bar{X} = 4.19$  S.D = 0.48) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับปัจจัยทัศนคติด้านปัญญา คะแนน  $\bar{X} = 4.19$  S.D = 0.31

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเฟลฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเฟลฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**คำสำคัญ:** ทัศนคติ, ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน

## Abstract

The purpose of this study was to study attitudes that affect work efficiency towards the quality system of personnel of Multiple Foods Company Limited. To study attitudes that affect work efficiency towards the quality system of personnel of the company. Multiple Foods Co., Ltd. The results of data analysis found that the majority were female, 134 people, representing 75.3 percent, in the age range of 31-40 years, 105 people, representing 59.0 percent, had a bachelor's degree. Number of 77 people, accounting for 43.3 percent, working period 1-5 years, number of 121 people, accounting for 68.0 percent and income of 20,001-25,000 baht, number of 120 people, accounting for 67.4 percent. Data on mean (Mean) and deviation. Standard deviation of attitude level Affects the operational efficiency of the quality system of personnel of Multiple Foods Company Limited. Overall, the results found that Personnel are efficient in their work towards the quality system, which is included in high level with ( $\bar{X} = 4.20$  S.D = 0.31) and when considering each aspect it was found that The highest average score was the behavioral attitude factor score  $\bar{X} = 4.22$  S.D = 0.38), followed by the emotional attitude factor score  $\bar{X} = 4.19$  S.D = 0.48), with an average equal to the intellectual attitude factor score  $\bar{X} = 4.19$  S.D = 0.31

Summary of the results of the analysis of hypotheses on different demographic factors, including gender, age, educational level. Working period and average monthly income Affecting the operational efficiency of the personnel quality system of Multiple Foods Co., Ltd. is different. It was found that the factors Different demographics include gender, age, education level. Working period and average monthly income It does not affect the operational efficiency of the personnel quality system of Multiple Foods Company Limited, which is different at the significance level of 0.05

## บทนำ

อาหารเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่สิ่งมีชีวิตใช้ในการดำรงชีวิต เพื่อใช้ในการเจริญเติบโต ให้พลังงานและซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอ ดังนั้น ความปลอดภัยในอาหารหรือ Food Safety จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องควบคุมกระบวนการผลิตและการควบคุมภาพให้อาหารมีความปลอดภัยเหมาะสมต่อการบริโภค การมีสุขอนามัยที่ดีและสะอาดถูกสุขลักษณะ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเจ็บป่วย การรับประทานอาหารที่ไม่ปลอดภัยหรือปนเปื้อนสารพิษเป็นอันตรายก่อให้เกิดการเจ็บป่วย การบาดเจ็บ หรือปัญหาอื่นๆ ต่อร่างกายได้

ในปัจจุบันความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีทำให้การพัฒนา การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการแปรรูปอาหารให้มีความทันสมัย ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้มากขึ้น การยืดอายุการเก็บรักษาอาหารได้นานขึ้น และการควบคุมคุณภาพของอาหารให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป

จากเดิม เช่น ใส่ใจสุขภาพมากขึ้น ใส่ใจคุณค่าทางโภชนาการที่จะได้รับจากการบริโภคอาหารมากขึ้น รวมทั้งการซื้ออาหารจำนวนมากเพื่อเก็บไว้ที่บ้านเป็นระยะเวลาสั้น และเพื่อเพิ่มความสามารภในการแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจแปรรูปอาหาร ถึงแม้ว่าความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดการพัฒนาแต่สถานการณ์การบริโภคอาหารที่ไม่ความปลอดภัยยังคงเกิดขึ้นให้เห็นอยู่เสมอ ความปลอดภัยในอาหารจึงกลายเป็นประเด็นสำคัญที่คนทุกคน ทั้งในระดับครอบครัว ระดับสังคม ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก ให้ความสนใจและแก้ไขปัญหาเพื่อสุขภาพ สุขภาวะ และสุขอนามัยที่ดีของคน

สำหรับประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) ทำหน้าที่ปกป้องและคุ้มครองสุขภาพของประชาชนจากการบริโภคผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งต้องมีคุณภาพและมีความปลอดภัย ในปี 2566 มีข่าวเตือนภัยในประเทศ เช่น อันตรายการใช้สารกันบูดในเส้นก๋วยเตี๋ยวเกินปริมาณที่กำหนด ขนมเยลลี่ผสมกัญชาโดยไม่แสดงบณฉลากที่ถูกลักลอบนำเข้ามา เห็นหูหนูขาวแห้งพบสารฟอกขาวในเกินปริมาณที่กำหนด ก๋วยเตี๋ยวเรือกิ่งสำเร็จรูปพบเชื้อบาซิลลัสซีเรียสในเครื่องปรุงเกินปริมาณที่กำหนด ผลิตภัณฑ์ปลาหมึกกล้วยต้มหั่นแช่แข็งพบแคดเมียมเกินมาตรฐาน (สำนักส่งเสริมและสนับสนุนอาหารปลอดภัย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, <https://foodsafety.moph.go.th/main/?p=list&detail=&sec=28>) สำหรับต่างประเทศ Don Miguel Foods เรียกคืนผลิตภัณฑ์ Carne Asada Burrito พร้อมรับประทานแช่แข็งเนื่องจากการปนเปื้อนของ *Listeria monocytogenes* Mrs. Pasta เรียกคืนผลิตภัณฑ์พาสต้าเนื้อแช่แข็งที่ผลิตโดยไม่ผ่านการตรวจสอบ Aunt Kitty's Foods Inc. เรียกคืนผลิตภัณฑ์ซุปรายหม้อไก่พร้อมรับประทานกระป๋อง เนื่องจากมีการระบุแบรนต์ที่ไม่ถูกต้องและสารก่อภูมิแพ้ที่ไม่ได้ประกาศไว้บนฉลาก David's Cookies กำลังเรียกคืน "Marketside Chocolate Chip Explosion Cake" จำนวน 960 ชิ้น ล็อต # BS23212 ที่จำหน่ายในร้านค้าปลีก Walmart ทั่วประเทศ เป็นต้น (U.S. Food and Drug Administration) ปัจจัยเสี่ยง 5 อันดับแรกที่ทำให้อาหารไม่ปลอดภัย ได้แก่ อาหารได้มาจากแหล่งผลิตที่ไม่ปลอดภัย การปรุงอาหารไม่เพียงพอ อุณหภูมิในการเก็บร้อน/เย็นไม่เหมาะสม อุปกรณ์ที่ใช้ปนเปื้อน และสุขอนามัยส่วนบุคคลไม่ดี

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลฟู๊ดส์ จำกัด เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านทัศนคติ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพ ซึ่งผลการวิจัยจะถูกนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ตลอดจนรับทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางการแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ เพื่อสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยให้กับผู้บริโภค

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลพีดส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลพีดส์ จำกัด

## สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลพีดส์ จำกัด แตกต่างกัน

## ขอบเขตงานวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษา ทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลพีดส์ จำกัด ประกอบด้วยข้อมูลปัจจัย ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ตัวแปรตาม คือ ทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรบริษัท มัลติเพิลพีดส์ จำกัด ในปี 2566 ประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากรรายเดือน และบุคลากรรายวัน จำนวน 179 คน

### ขอบเขตพื้นที่

บุคลากรของ บริษัท มัลติเพิลพีดส์ จำกัด

ขอบเขตระยะเวลา ทำการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2566 - ตุลาคม 2566

ระยะเวลา 3 เดือน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลพีดส์ จำกัด
2. เป็นประโยชน์สำหรับองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

## ความหมายของประชากรศาสตร์

**ปกติ อุดมธรรมกุล (2563)** ได้ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับประชากรให้ทราบขนาดหรือจำนวนคนที่มีอยู่พื้นที่ รวมทั้งศึกษาพฤติกรรมของคน ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยภายในส่วนบุคคล เช่นอายุเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ตลาดส่วนแบ่งทางตลาด และวางกลยุทธ์ทางการตลาด ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายได้มากที่สุด

**พรทิพย์ วิวิธนาภรณ์ (2557)** ได้ให้ความหมาย ปัจจัยทางประชากรไว้ว่า เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการของผู้บริโภค โดยลักษณะทางประชากรที่สำคัญที่มักถูกนำมาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้บริโภคที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม คือ อายุ เพศ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ โดยรายละเอียดปัจจัยทางประชากรมี 4 ประเภท 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ต่อเดือน

Hanna and Wozniak (2001) & Shiffman and Kanuk (2003) (อ้างถึงใน เปรมยุดา แม่นหมาย, 2562, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย ปัจจัยประชากรศาสตร์ไว้ว่า ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อ ส่งผลถึงการแสดงออกของพฤติกรรมของผู้บริโภค เช่น เพศหญิง มีการคิดวิเคราะห์ต้องการข้อมูลข่าวสารมากกว่าเพศชาย ดังนั้น เมื่อปัจจัยประชากรชั้นพื้นฐานแตกต่างกันย่อมส่งผลให้เกิดกระบวนการตัดสินใจซื้อแตกต่างกัน

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของ ประชากรศาสตร์ได้ว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยลักษณะทางประชากรที่สำคัญที่มักถูกนำมาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้บริโภค อายุ เพศ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และรวมถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติที่แตกต่างกัน

#### **ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ**

##### **ความหมายของทัศนคติ**

**Allport (1968, p. 17)** ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า หมายถึง “สภาวะความพร้อมทางจิตและประสาทที่จะโต้ตอบได้เกิดจากประสบการณ์ซึ่งจะเป็นแรงที่จะกำหนดทิศทาง หรือมีผลในการเปลี่ยนแปลงของการสนองตอบของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ บุคคล หรือสถานการณ์”

**กานต์สินี จันท์หนู (2563)** ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูล ให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ และในด้านส่วนตัวมีความห่วงใยกันและกัน ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความถนัด ความชำนาญ ทั้งมีความเหมาะสมในปริมาณของงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เต็มใจช่วยเหลือ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มองปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของตน

**ธงชัย สันติวงษ์ (2537, หน้า 166-167)** ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า หมายถึง “สิ่งซึ่งเราทำการอธิบายด้วยวิธีการอ้างอิงถึงสิ่งที่อยู่ในความนึกคิดของผู้บริโภคที่เป็นเหตุทำให้มีผลกระทบ ต่อแบบของพฤติกรรมที่แสดงออก”

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเห็น ความเชื่อ และความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบเหตุทำให้มีผลกระทบ ต่อแบบของพฤติกรรมที่แสดงออก

#### **ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ**

**Krech และ Crutchfield (1948)** ได้ให้ความเห็นว่าทัศนคติอาจเกิดขึ้นจาก

1) การตอบสนองความต้องการของบุคคล นั้นคือ สิ่งใดตอบสนองความต้องการของตนได้ บุคคลนั้นก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น หากสิ่งใดตอบสนองความต้องการของตนไม่ได้ บุคคลนั้นก็จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2) การได้เรียนรู้ความจริงต่างๆ อาจโดยการอ่านหรือจากคำบอกเล่าของผู้อื่นก็ได้ ฉะนั้นบางคนจึงอาจเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้อื่น จากการฟังคำติฉินที่ใครๆ มาบอกไว้ก่อนก็ได้

3) การเข้าไปเป็นสมาชิก หรือสังกัดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง คนส่วนมากมักยอมรับเอาทัศนคติของกลุ่มมาเป็นของตนหากทัศนคตินั้นไม่ขัดแย้งกับทัศนคติของตนเกินไป

4) ทัศนคติ ส่วนสำคัญกับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นด้วย คือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์มักมองผู้อื่นในแง่ดี ส่วนผู้ปรับตัวยากจะมีทัศนคติในทางตรงข้าม คือ มักมองว่ามีคนคอยอิจฉาริษยา หรือคิดร้ายต่างๆ ต่อตน

### องค์ประกอบของทัศนคติ

**Assael (1995, P. 267)** ได้เสนอแนวคิดว่าองค์ประกอบของทัศนคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

องค์ประกอบของทัศนคติ ประกอบด้วย

1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) ได้แก่ ความเชื่อ ความรู้ ความคิด และความคิดเห็น

2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ (Affective Component) ได้แก่ ความรู้สึก ชอบ-ไม่ชอบ หรือท่าทาง ดี-ไม่ดี

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) ได้แก่ แนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะปฏิบัติ

จากแนวคิด ทฤษฎี ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีทัศนคติ เป็นแนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ การตอบสนองความต้องการของบุคคล การได้เรียนรู้ความจริงต่างๆ โดยมีองค์ประกอบดังนี้ องค์ประกอบทางความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึก องค์ประกอบด้านพฤติกรรม จึงกำหนดตัวแปรที่นำมาศึกษาครั้งนี้

### ข้อมูลบริษัท

บริษัท มัลติเพิลฟู้ดส์ จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2554 โดยมีทุนจดทะเบียน 15 ล้านบาท ปัจจุบัน บริษัทได้เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 35 ล้านบาท โรงงานอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยผลิตภัณฑ์หลักของบริษัท คือกลุ่มผลิตภัณฑ์ ข้าวโพดฝักอ่อน กระป๋อง ข้าวโพดฝักอ่อนขวดแก้ว เพื่อการส่งออก นอกจากนี้บริษัท ยังได้มีการขยายการลงทุนโดยให้ความสำคัญในการวิจัยและพัฒนาปรับปรุงผลผลิตทางการเกษตรเข้าสู่ธุรกิจข้าวโพดหวานกระป๋อง ผลไม้รวมกระป๋อง สับปะรดกระป๋อง และทุ่นากระป๋อง บริษัทฯ ได้ดำเนินธุรกิจพัฒนาผลิตภัณฑ์ตามสัญญาและรับจ้างผลิตให้กับลูกค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยธุรกิจหลักสามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ธุรกิจตราสินค้าของบริษัท มัลติเพิลฟู้ดส์ จำกัด ซึ่ง

เป็นการผลิตและจัดจำหน่ายภายใต้ตราสินค้า “MY GARDEN” และธุรกิจพัฒนาผลิตภัณฑ์ตามสัญญาและรับจ้างผลิต เป็นการผลิตสินค้าให้กับเจ้าของแบรนด์ผลิตภัณฑ์ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ บริษัทฯ คำนึงถึงมาตรฐานการผลิต คุณภาพ และความปลอดภัย รวมถึงสุขอนามัยของผู้บริโภคเป็นสำคัญ ทั้งนี้ กระบวนการผลิตของบริษัทฯ ได้การรับรองระบบมาตรฐานเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางจากทั้งองค์กรภายในประเทศและองค์กรระดับนานาชาติ เช่น BRCGS Global Food Safety Standard, HACCP Codex Alimentarius, GHPs Codex Alimentarius The General Principles of Food Hygiene: Good Hygiene Practices เป็นต้น บริษัทฯ มีเป้าหมายในการผลิต การวิจัยพัฒนา และกระบวนการผลิต โดยให้ความสำคัญอย่างมากกับคุณภาพของสินค้าที่ผ่านกระบวนการผลิตของบริษัทฯ เพื่อให้สินค้าทุกชิ้นผลิตออกมาได้ตามมาตรฐานความปลอดภัยทางด้านอาหาร บริษัทฯ มีเป้าหมายจะพัฒนามาตรฐานความปลอดภัยทางด้านอาหารที่มีอยู่ และพัฒนากระบวนการผลิตให้เท่าเทียมกับมาตรฐานทางอาหารที่จะเปลี่ยนแปลงไปทั้งในปัจจุบันและในอนาคตสามารถแข่งขันได้กับผู้ผลิตทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยมุ่งเน้นในการพัฒนาศักยภาพและทัศนคติของพนักงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็ง โดยยึดหลักจรรยาบรรณและการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ และคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนและแรงงาน เพื่อนำไปสู่ความสุขและความสำเร็จให้กับบริษัทฯ อย่างยั่งยืน เนื่องจากพนักงานถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินงาน

ระบบคุณภาพ หมายถึง ระบบที่เป็นเครื่องมือในการควบคุมและประกันคุณภาพของหน่วยงาน ซึ่งประกอบไปด้วยโครงสร้างขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ วิธีดำเนินการ กระบวนการดำเนินการ ทรัพยากร เพื่อนำนโยบายการบริหารงานด้านคุณภาพไปปฏิบัติ การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องจัดทำเป็นเอกสาร เพื่อสามารถดำเนินการรักษาระบบคุณภาพ

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะของพนักงานในองค์กรที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ถูกประเมินจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของการทำงานเพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สิ่งที่ต้องการคาดหวังจากพนักงานทุกคนคือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตาม เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งเป็นสิ่งบ่งบอกผลลัพธ์ของงาน ซึ่งผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่พนักงานช่วยเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าซึ่งคือทรัพยากรต่างๆ ให้กลายเป็นปัจจัยส่งออก เช่น สินค้าหรือบริการให้เกิดประโยชน์แก่มนุษย์ องค์กร สังคม หรือประเทศชาติ การวัดผลการปฏิบัติงานถือเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน เป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ รวมทั้งอาจเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานคนอื่นในองค์กร **วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540)** และ **พิจิตรา ใช้เอกปัญญา (2551)** ได้ให้ความหมายของ ผลการปฏิบัติงานว่า คือผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพประสิทธิภาพของ บุคคล

ในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การที่ผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะดีหรือไม่นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองทั้ง ภายในและภายนอก ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอกได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่ง หน้าที่ ส่วนความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการแสดง ความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่ ความต้องการมีส่วนร่วมในหมู่คณะ ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง (ซาโรนีน จันท์แสงศรี, 2540) นอกจากนี้ (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2000) กล่าวว่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ 3 ปัจจัย ดังนี้

1. คุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งขึ้นกับปัจจัย ลักษณะชีวภาพ ความสามารถ และสภาพจิตใจ
2. ความพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. การสนับสนุนขององค์กรซึ่งขึ้นอยู่กับ ทรัพยากร เครื่องมือ โครงสร้างและขนาดของ องค์กร เทคโนโลยี วัฒนธรรม การออกแบบการงาน กระบวนการกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานนับเป็นเครื่องมือหนึ่งในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่องค์ประกอบต่างๆ มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งนี้ยังมี ความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนงานขององค์กรซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีส่วนสำคัญที่จะ ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริพร เพชรมณี, 2551)

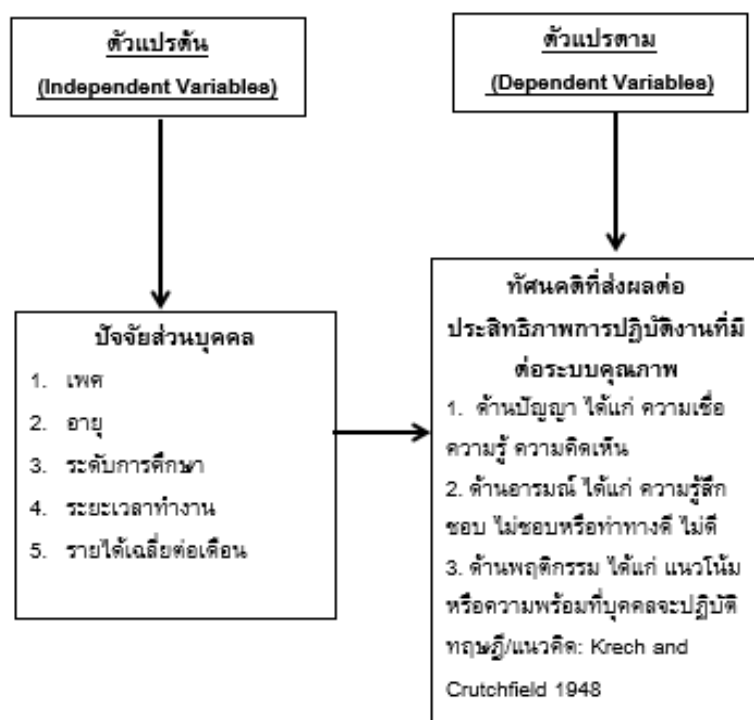
ปัจจุบันการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่เกิดขึ้นและยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก การประเมินผลตามแนวคิดสมัยใหม่มีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. เน้นเรื่องผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน
2. ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมาย

ทั้งนี้เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของการทำงานแล้ว วิธีการนี้จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายช่วยลดความสับสนในการทำงาน เพราะพนักงานจะรู้ว่าต้องปฏิบัติงานอย่างไรจึงบรรลุเป้าหมายและตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กร กำหนดไว้ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน โดยสมรรถนะ ของพนักงานที่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ถูกประเมินจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของการทำงาน



## กรอบงานวิจัย



## วิธีการดำเนินการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเฟลฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งเป็นการประเมินทัศนคติ 15 ข้อ การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอนโดยการสร้างเครื่องมือผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อทำการประเมินแบบสอบถามดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ทำได้โดยหาค่าความสอดคล้องหรือดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) จากสูตร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบกลุ่มเป้าหมายในอันดับแรกว่าต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้ คือ บุคลากรในบริษัท มัลติเฟลฟู้ดส์ จำกัด

2. เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบที่กำหนดไว้แล้ว จึงดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ทำการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุด

- คัดแยกแบบสอบถามตามที่ได้กำหนดไว้แล้ว

3. ตรวจสอบให้คะแนนและบันทึกข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติในขั้นตอนต่อไป

### **แนวการวิเคราะห์ข้อมูล**

เมื่อทำการรวบรวมแบบสอบถามได้ครบตามจำนวนที่ตั้งไว้แล้ว ผู้วิจัยจะวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเฟิลฟู้ดส์ จำกัด ด้วยวิธีทางสถิติ ซึ่งจะแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

#### การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเฟิลฟู้ดส์ จำกัด ปัจจัยประชากรศาสตร์ โดยการอธิบายค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปแบบตาราง แผนภูมิแท่ง และแผนภูมิวงกลม ตามความเหมาะสม

#### การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การวิเคราะห์สมมติฐานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเฟิลฟู้ดส์ จำกัด โดยเครื่องมือสถิติดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหรือสถิติเชิงบรรยาย คือ สถิติใช้อธิบายถึงลักษณะของข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเฟิลฟู้ดส์ จำกัด โดยค่าสถิติที่ใช้คือ ค่าแจกแจงความถี่ และค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ Independent Sample t-test, One-Way ANOVA จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

### **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

#### ประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 179 ตัวอย่าง ด้านเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 และเพศชายจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ด้านอายุพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 อายุ 18-30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 อายุ มากกว่า 51 ปีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตัวอย่าง ด้านการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และ ต่ำกว่ามัธยมจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ

1.1 ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า1ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ด้านรายได้ พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ที่ 20,001-25,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 และ รายได้ที่ 15,001-20,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 รายได้มากกว่า 25,001 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3

ตารางที่ 1 แสดงแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทัศนคติภาพรวม

ปัจจัยทัศนคติ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านปัญญา	4.19	0.31	มาก
ด้านอารมณ์	4.19	0.48	มาก
ด้านพฤติกรรม	4.22	0.38	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.20</b>	<b>0.31</b>	<b>มาก</b>

ข้อมูลค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของระดับทัศนคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลฟู้ดส์ จำกัด ภาพรวม ผลที่ได้พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อระบบคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี ( $\bar{X} = 4.20$  S.D = 0.31) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรม คะแนน  $\bar{X} = 4.22$  S.D = 0.38) รองลงมา คือ ปัจจัยทัศนคติด้านอารมณ์ คะแนน  $\bar{X} = 4.19$  S.D = 0.48) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับปัจจัยทัศนคติด้านปัญญา คะแนน  $\bar{X} = 4.19$  S.D = 0.31)

การวิเคราะห์สมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

## ตารางที่ 2 แสดงผลปัจจัยส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประชากรศาสตร์	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
เพศ	ส่งผล
อายุ	ไม่ส่งผล
การศึกษา	ไม่ส่งผล
ระยะเวลาการทำงาน	ไม่ส่งผล
รายได้	ส่งผล

### สรุปผลการวิจัย

#### เพศ

พบว่า โดยรวม ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.68 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลฟู้ดส์ จำกัด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นด้าน ดังนี้

ด้านปัญญา มีค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลฟู้ดส์ จำกัด

ด้านอารมณ์ มีค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.06 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลฟู้ดส์ จำกัด

ด้านพฤติกรรม มีค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลฟู้ดส์ จำกัด

#### อายุ

พบว่า โดยรวม ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.94 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลฟู้ดส์ จำกัด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นด้าน ดังนี้

ด้านปัญญา มีค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลฟู้ดส์ จำกัด

ด้านอารมณ์ มีค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.59 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลฟู้ดส์ จำกัด



## รายได้

พบว่า โดยรวม ค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.00 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลฟู้ดส์ จำกัด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นด้าน ดังนี้

ด้านปัญญา มีค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.02 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านด้านรายได้ ที่แตกต่างกัน ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลฟู้ดส์ จำกัด

ด้านอารมณ์ มีค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.15 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านด้านรายได้ ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลฟู้ดส์ จำกัด

ด้านพฤติกรรม มีค่า Sig. ที่คำนวณได้คือ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านด้านรายได้ ที่แตกต่างกัน ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลฟู้ดส์ จำกัด

## การอภิปรายผลการวิจัย

ระดับความคิดเห็นในปัจจัยทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลฟู้ดส์ ภาพรวม ผลที่ได้พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อระบบคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี ( $\bar{X} = 4.20$  S.D = 0.31) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สุวรรณประไพ (2565) ศึกษาในระดับ ทัศนคติของบุคลากรภาครัฐในหน่วยงานเทศบาลเมืองกระบี่ พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐใน หน่วยงานเทศบาลเมืองกระบี่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ระดับทัศนคติของบุคลากรภาครัฐ ในหน่วยงานเทศบาลเมืองกระบี่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความ จงรักภักดี ด้านทัศนคติต่อองค์กร และด้านทัศนคติต่อการทำงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ของงาน และด้านเวลา

การวิเคราะห์สมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน ผลที่ได้คือในปัจจัยประชากรทุกด้านไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเพิลฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับ กาญจนา สงวนการ วิทยารรณ กลิ่นหอม (2563) การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของชุมชนด้านความ รับผิดชอบต่อสังคมของเหมืองแร่หินในเขตเทศบาลเมืองทุ่งสง พบว่า เพศ อายุ อาชีพ รายได้ และ ที่อยู่อาศัย ที่แตกต่างกันมี ทัศนคติแตกต่างกัน ส่วนระดับ

การศึกษาและสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีทัศนคติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของเหมืองแร่หิน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และไม่สอดคล้องกับทฤษฎี พรหมฉาย (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัด สงขลา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเฟิลฟู้ดส์ จำกัด เพื่อศึกษาทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบคุณภาพของบุคลากร บริษัท มัลติเฟิลฟู้ดส์ จำกัด ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาและปรับปรุงมาตรฐาน ประกอบกับการวางกลยุทธ์ของระบบบุคลากรดังนี้

1. ควรศึกษาแผนการพัฒนาบุคลากรของบริษัทเพื่อศึกษาหาวิธีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ และตัวชี้วัด มีความสอดคล้องหรือสามารถนำมาปรับปรุงให้ตอบสนองความต้องการของการปฏิบัติงานได้อย่างจริงจังหรือไม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

2. บุคลากรสมัยใหม่ ควรมีการบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งอาจมีการรวมกิจกรรมอย่างกว้างขวาง นับตั้งแต่การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถที่ดีที่สุด การรักษาบุคลากร การพัฒนาและจูงใจให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดของตนเองได้ การบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีแนวคิดที่สร้างสรรค์ มีแรงขับ ความกระตือรือร้น และให้ความสำคัญต่อการมุ่งสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของ Engagement เน้นการวัดและประเมินผลความผูกพัน ความจงรักภักดีในองค์กร และมีการวัดผล ประเมินผลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กรในระยะยาว

2. การศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสาร ควบคู่กับการประเมินหลังการพัฒนาแล้ว