

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดตรังภายใต้โลกยุคbane *
The Performance Efficiency of Employees in Food Product
Manufacturing Business in Trang under the BANI World

วิสุทธินิ ธาณีรัตน์

Wisuttinee Taneerat

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

Faculty of Commerce and Management,

Prince of Songkla University, Trang Campus

E-mail: wisuttinee.t@psu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดตรังภายใต้โลกยุคbane มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดตรัง และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดตรัง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำ จำนวน 122 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน จำแนกทางเดียว

* ได้รับบทความ: 6 มีนาคม 2567; แก้ไขบทความ: 24 พฤษภาคม 2567; ตอรับตีพิมพ์: 30 พฤษภาคม 2567



ผลการวิจัย พบว่า 1) ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.23$, S.D.= 0.426) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.502) รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; พนักงาน; ธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหาร; โลกยุคubanี้

Abstract

The research on the performance efficiency of employees in food product manufacturing business in Trang under the BANU world had the following objectives: 1) to study the level of performance efficiency and 2) to compare the level of performance efficiency of employees by demographic categorization. The sample group used in the research was 122 office employees. The sample of this quantitative research was sampling by Stratified Random Sampling. The tool used for the data collection was questionnaire. The statistics used in the data analysis are descriptive statistic, t-test and One-way ANOVA.

The result found that 1) the overall average level of performance efficiency of employees in food product manufacturing business in Trang is at the highest level ($\bar{X}=4.23$, S.D.= 0.426). When considering into each aspect, it was found that the quality of work had the highest average ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.502). The following aspect, in descending order, were expenses, workload, and time. 2) The comparison of the level of performance efficiency of the employees classified by age and marital status were not significantly differentiated, but gender, education level and working experience were significantly differentiated at the 0.05 levels.



Keywords: performance; efficiency; employee; foods manufacturing business; BANI World

1. บทนำ

ในปัจจุบัน โลกได้มีการเปลี่ยนผันจาก VUCA World เข้าสู่ยุค BANI World หรือที่ ได้รับการขนานนามว่าเป็น “โลกยุคบანი” (BANI World) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการอธิบายเกี่ยวกับสถานการณ์ของโลกในยุคปัจจุบันว่ามนุษย์ชาติกำลังเผชิญกับโลกยุคที่การเปลี่ยนแปลงทั้งหลายเกิดขึ้นได้อย่างรุนแรง รวดเร็ว และเต็มไปด้วยความวิตกกังวล โดยมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้ *ประการที่ 1* Brittle-B คือ การเป็นโลกที่มีความเปราะบาง ไม่มีอะไรที่จริงจังยั่งยืน และสามารถถูกทำให้หยุดชะงักได้ง่าย (disrupt) แม้แต่ความสำเร็จในทางธุรกิจ *ประการที่สอง* Anxious-A คือ การเป็นโลกที่เต็มไปด้วยความเครียด ความวิตกกังวล โดยครอบคลุมทั้งเรื่องชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อปัญหาสุขภาพจิต จนทำให้เกิดความเครียดสะสม และอาจต้องทนทุกข์ทรมานภาวะหมดไฟในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ตลอดจน *ประการที่สาม* Nonlinear-N คือ การเป็นโลกที่ความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ไม่เป็นเส้นตรง หลายเหตุการณ์เกิดขึ้นแบบไม่มีใครคาดคิด ขาดตรรกะ และไม่เป็นเหตุเป็นผล นอกจากนี้ ในลักษณะ *ประการสุดท้าย* Incomprehensible-I คือ การเป็นโลกที่ซับซ้อนและเข้าใจยาก ภายใต้สภาวะที่ทุกอย่างไม่ได้มีความเชื่อมโยงเป็นเหตุเป็นผล ข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะจริงหรือเท็จล้วนมีปริมาณมากและซับซ้อน ทำให้การวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือสรุปเป็นไปได้ยาก (Godoy & Ribas Filho, 2022) ดังนั้น จะเห็นได้ว่า BANI เป็นการอธิบายปรากฏการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นว่าหลายสิ่งในโลกสามารถแตกสลายได้ง่าย และอาจก่อให้เกิดผลกระทบเป็นวงกว้างไปทั่วโลก โดยความเปราะบางดังกล่าวนี้ส่งผลต่อความมั่นคงขององค์กรต่างๆ ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสภาพจิตใจของพนักงานที่ต้องทำงานในโลกแห่งความสับสนและวุ่นวายเหล่านี้เช่นกัน (Evseeva, Evseeva, & Rawat, 2022) อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง จึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจภายใต้สถานการณ์ที่พลิกผันอยู่ในยุคปัจจุบันนี้

ประเด็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเสริมความแข็งแกร่งให้กับทีมและให้พร้อมต่อการปรับตัว รวมทั้งเติบโตในโลกยุคยุคบანი (BANI World) กำลังเป็นประเด็นที่อยู่ในความสนใจขององค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ



หรือองค์กรภาครัฐ เพราะต่างก็ล้วนมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาให้กลายเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในทุกมิติ (Podolchak, Dziurakh, Karkovska, Tsygylyk, & Bilous, 2023) ดังนั้น ภายใต้บริบทของโลกแห่งความเปราะบาง ยากต่อการคาดเดาและเต็มไปด้วยความวิตกกังวล วิธีการรับมือที่ดีที่สุด คือ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และการลงทุนในการฝึกอบรมพนักงานในองค์กร จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสามารถสร้างความยืดหยุ่นเพื่อเป็นเกราะกำบังให้กับองค์กร ทั้งนี้ ผู้ที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรจึงเป็นกุญแจสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดลักษณะดังกล่าวขึ้นภายในองค์กรได้ (Natalia & Olena, 2023) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาแนวทางในการกำหนดสมรรถนะของพนักงานที่พึงประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางในการดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายขององค์กรนั้น จำเป็นต้องมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะตามกรอบแนวคิดในการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทและทิศทางขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต แต่ทั้งนี้ ภายใต้โลกยุคบาบี้ หากองค์กรมีการใช้แผนงานเดิมที่ค่อนข้างตายตัว ไม่มีการคิดค้นองค์ความรู้หรือแผนงานใหม่เพื่อเตรียมการรับมือ อาจเป็นปัญหาอุปสรรคและส่งผลให้องค์กรไม่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้เหนือกว่าคู่แข่งได้ (Fauzi, Harits, Danial, & Komariah, 2020) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารนับเป็นอีกหนึ่งกลุ่มธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจากการพลิกผันของโลก ซึ่งธุรกิจต้องมีการปรับตัว เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของภาวะการแข่งขัน ตลอดจนพฤติกรรมของผู้บริโภคด้วยที่ส่งผลต่อแนวโน้มของธุรกิจอาหารในปัจจุบัน คาดการณ์ว่า ปี พ.ศ. 2568 จะมีการหดตัวตามตลาดส่งออกซึ่งเป็นตลาดหลักของกลุ่มธุรกิจ โดยมีแรงกดดันมาจากต้นทุนที่สูงขึ้นทั้งด้านอัตราค่าจ้าง ราคาเชื้อเพลิง รวมถึงราคาวัตถุดิบจากผลผลิตสัตว์น้ำตามธรรมชาติที่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่การแข่งขันในตลาดโลกมีทิศทางรุนแรงขึ้นจากการขยายตลาดของประเทศคู่แข่งที่ได้เปรียบด้านต้นทุน อาทิ จีน เอกวาดอร์ เวียดนาม และอินเดีย เป็นต้น (ศุภกร กรบุญตรีทศ, 2566)

ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพพนักงานจึงต้องครอบคลุมตั้งแต่การปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงาน รวมถึงการเรียนรู้และการปฏิบัติงานเชิงรุก และการมีทักษะที่เหมาะสมในการจัดการงานผลิตขององค์กรให้มีความรู้ทักษะการบริหารจัดการ การมีทักษะการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและเน้นการมีส่วนร่วมและทักษะการใช้เครื่องจักรอุปกรณ์ ในกระบวนการผลิต เพื่อเสริมสร้างคุณค่าในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง จึงต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งในระดับองค์กรและในระดับบุคคล โดยตัวของบุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อ



ความก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ส่วนในระดับองค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้เงื่อนไขในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงพัฒนาคุณภาพสินค้าและกระบวนการในการผลิตเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดการยอมรับรวมถึงการศึกษาลักษณะงานรวมถึงความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานและให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายองค์กรได้ (สุदारัตน์ สะโดอยู่ และ แสงจิตต์ ไต่แสง, 2565) ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดตรังภายใต้โลกยุคบาเน่ เพื่อสามารถนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา นำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดตรัง
2. เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดตรัง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับรูปแบบการวิจัย การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานประจำของกลุ่มธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดตรัง ทั้งกลุ่มที่ปฏิบัติงานในส่วนของสำนักงานและกลุ่มที่ปฏิบัติงานในส่วนของการผลิต จำนวนทั้งสิ้น 175 คน



1.2 กลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 122 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ 1) เป็นพนักงานของธุรกิจผลิตอาหาร 2) มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และ 2) มีความสมัครใจเข้าร่วมให้ข้อมูลกับนักวิจัย จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานประจำ จำนวน 122 คน แบ่งเป็น 1) ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งพนักงานจำนวน 92 คน ได้แก่ ฝ่ายบุคคล จำนวน 20 คน ฝ่ายการตลาด จำนวน 15 คน ฝ่ายบัญชี จำนวน 12 คน ฝ่ายซ่อมบำรุง จำนวน 10 คน และฝ่ายผลิต จำนวน 35 คน 2) ระดับผู้บริหาร จำนวน 30 คน ได้แก่ หัวหน้าแผนก จำนวน 15 คน ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย จำนวน 10 คน ผู้จัดการฝ่าย จำนวน 5 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดตรัง ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านคุณภาพของงาน ได้แก่ การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด การมีผลการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ การมีผลการปฏิบัติงานที่สามารถประเมินคุณภาพของงานได้ตามตัวชี้วัด การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ด้านปริมาณงาน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐาน การวางแผนบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด การจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น

3) ด้านเวลา ได้แก่ ความสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยมีความยืดหยุ่นและไม่เร่งรีบจนเกินไป การมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับ



นโยบายขององค์กร และความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย และงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา

4) ด้านค่าใช้จ่าย ได้แก่ การใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธี และเหมาะสมกับลักษณะงาน การมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้ทรัพยากร และการใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด การลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับการมีส่วนร่วม 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) (จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2558)

ตอนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามและชี้แจงวัตถุประสงค์พร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบเพื่อดูความถูกต้องและนับจำนวน แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามด้วยวิธีการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และนำเสนอข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำหรับการแปลผล ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบแบบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA)



4. สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (N=122)

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	86	70.7
ชาย	36	29.3
อายุ		
21-30 ปี	31	25.3
31-40 ปี	16	13.4
41-50 ปี	39	32.0
51-60 ปี	36	29.3
สถานภาพสมรส		
โสด	52	42.7
สมรส	55	45.3
หม้าย/หย่าร้าง	15	12.0
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	26	21.3
อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	24	20.0
ปริญญาตรี	55	45.3
สูงกว่าปริญญาตรี	17	13.4
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	12	9.3
1-5 ปี	29	24.0
6-10 ปี	24	20.0
มากกว่า 10 ปี	57	46.7



2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัด ตรัง ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดตรัง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตอาหารในจังหวัดตรัง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.25	0.50	มากที่สุด
2. ด้านค่าใช้จ่าย	4.23	0.51	มากที่สุด
3. ด้านปริมาณงาน	4.22	0.45	มากที่สุด
4. ด้านเวลา	4.21	0.53	มากที่สุด
รวมทุกด้าน	4.23	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.23$, $S.D.=0.426$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ($\bar{X}=4.45$) การมีผลการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ ($\bar{X}=4.33$) และการมีผลการปฏิบัติงานที่สามารถประเมินคุณภาพของงานได้ตามตัวชี้วัด ($\bar{X}=4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X}=4.05$)

2.2 ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐาน ($\bar{X}=4.53$) การวางแผนบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=4.45$) และการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อ



ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.27$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น ($\bar{X}=3.91$)

2.3 ด้านเวลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยมีความยืดหยุ่นและไม่เร่งรีบจนเกินไป ($\bar{X}=4.28$) การมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ($\bar{X}=4.28$) และความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย และงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด ($\bar{X}=4.25$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X}=4.00$)

2.4 ด้านค่าใช้จ่าย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีและเหมาะสมกับลักษณะงาน ($\bar{X}=4.43$) การมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้ทรัพยากร ($\bar{X}=4.27$) และการใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ($\bar{X}=4.25$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.16$)

3. ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดตรัง ในภาพรวม และแยกรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุและสถานภาพสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านคุณภาพของงาน ประเด็นคุณภาพสำหรับธุรกิจการผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร ถือเป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุด จึงมีการสร้างเป็นเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีการหล่อหลอมให้พนักงานทุกฝ่ายที่มีการตระหนักและให้ความสำคัญกับการใส่ใจคุณภาพของงาน



เป็นหลัก เรียกว่า **วัฒนธรรมคุณภาพ** ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กร โดยต้องการให้เกิดผลงานที่ดี มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นของพนักงาน 2) วัฒนธรรมการปรับปรุงคุณภาพ 3) การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง 4) การมีส่วนร่วมของพนักงาน 5) การให้ความสำคัญกับลูกค้า และ 6) การกำกับติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ (ภาวนา กิตติวิมลชัย และ กนกอร สมปราษฎย์, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศรีรัตนา เทพารักษ์ (2562) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเน้นคุณภาพที่ส่งผลต่อการวางระบบและกลไกด้านคุณภาพทางการผลิต และการยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราดิบ ในเขตจังหวัดสงขลา จังหวัดพัทลุง และจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยพบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรเน้นคุณภาพกับระบบและกลไกด้านคุณภาพทางการผลิตว่าส่งผลทางตรงต่อการยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพของโรงงานขนาดเล็ก และโรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่

1.2 ด้านปริมาณงาน การพัฒนาเพื่อยกระดับและรักษามาตรฐานการผลิตในธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหาร ถือเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จทางธุรกิจทั้งภายในประเทศและในระดับนานาชาติ โดยมาตรฐานการผลิตของอุตสาหกรรมอาหารมีหลายเครื่องหมาย อาทิ เครื่องหมาย GMP เครื่องหมาย HACCP มาตรฐานฮาลาล และมาตรฐาน Codex เป็นต้น (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559) นอกจากนี้ ยิ่งองค์กรต้องอยู่ในสถานการณ์ที่ธุรกิจด้านอาหารมีการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น จากการขยายตลาดของประเทศคู่แข่งที่ได้เปรียบด้านต้นทุนด้วยแล้ว ดังนั้น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้พนักงานทุกคนตระหนักและให้ความสำคัญกับมาตรฐานดังกล่าว เพื่อสอดคล้องกับแนวนโยบายขององค์กรจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นหนึ่งในกลยุทธ์การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืน (บัณฑิต เลี่ยมสุวรรณค์, 2564)

1.3 ด้านเวลา สำหรับการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น การบริหารเวลาถือเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากหากปราศจากการกำหนดแผนในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลต่อขั้นตอนและกระบวนการในการดำเนินงานในลำดับต่อไป สำหรับการบริหารเวลานั้นยังส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย ดังนั้น พนักงานทุกระดับจะต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้อง เหมาะสมตามวันเวลาที่กำหนด ตลอดจนถึงเกี่ยวข้องกับการควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเวลาและ



วัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานหน้าที่ที่รับผิดชอบนั่นเอง (หัตถุภรณ์ แก่นท้าว, 2564)

1.4 ด้านค่าใช้จ่าย ภายใต้สภาวะการแข่งขันทางธุรกิจของโลกในปัจจุบัน การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการช่วยให้องค์กรให้เกิดการเติบโตให้กับธุรกิจได้อีกทางหนึ่ง เนื่องจากการลดต้นทุนนั้น เมื่อองค์กรธุรกิจมีต้นทุนที่เพิ่มขึ้นย่อมหมายถึงกำไรที่ลดลง แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรสามารถลดต้นทุนลงได้ นั่นถือเป็นช่องทางหนึ่งของการเพิ่มกำไร (อนุธิดา ประเสริฐศักดิ์, 2554) และยังช่วยในการสร้างความยั่งยืนสำหรับองค์กรธุรกิจได้อย่างมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อธุรกิจกำลังอยู่ในสถานการณ์ที่โลกมีการพลิกผันอย่างรวดเร็วด้วยแล้ว การลดต้นทุน ลดรายจ่าย และเพิ่มรายได้ให้กับองค์กร โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการบริหารงานในสถานการณ์ดังกล่าวที่มีทั้งภาวะสงครามระหว่างประเทศ โลกยุคบาเน่ การพัฒนาไปสู่อุตสาหกรรม 4.0 ตลอดจนการแปลงข้อมูลไปสู่รูปแบบดิจิทัล เพื่อสร้างคุณค่าใหม่ ๆ ให้กับองค์กรธุรกิจ โดยถือเป็นประเด็นท้าทายอย่างมากสำหรับฝ่ายบริหารในการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กรธุรกิจให้สามารถสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นได้ (Zachosova, 2023)

2. การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดตรัง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

2.1 ปัจจัยด้านเพศ จากข้อมูลจำนวนประชากรแยกตามเพศและอายุของสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง (2566) ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2566 พบว่าในปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนประชากรเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ประมาณเกือบร้อยละ 5 จึงส่งผลให้มีสัดส่วนจำนวนผู้หญิงมากกว่าจำนวนผู้ชายในหลายระดับ ตั้งแต่ระดับโรงเรียน มหาวิทยาลัย ตลอดจนจำนวนบุคลากรในองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยครอบคลุมในหลากหลายสายงานทั้งระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร ดังนั้น ผู้หญิงจึงได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานในองค์กรมากขึ้นกว่าในอดีต ซึ่งจากการศึกษาของอาริยา บุญสม (2556) พบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการเลือกผู้นำในองค์กรว่า หากในกรณีนี้ที่องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้ชายจะได้รับการเลือกให้เป็นผู้นำมากกว่าผู้หญิง แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรต้องประสบกับภาวะวิกฤต ผู้หญิงจะได้รับการเลือกมากขึ้น และเมื่อพิจารณาแยกรายด้านพบว่า ด้านความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำ ผู้ชายได้คะแนนสูงกว่าผู้หญิง แต่ในด้าน



ความสามารถในการเป็นผู้นำ ผู้ชายและผู้หญิงได้คะแนนไม่ต่างกัน นั้นแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงได้รับการยอมรับในความสามารถเช่นเดียวกัน ลักษณะการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาในต่างประเทศของ Saint-Michel (2018) ที่ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นเพศของผู้นำกับการมีภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงว่าผู้หญิงมีมากกว่าผู้ชาย และผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้หญิงที่มีมากกว่าผู้ชาย (Funk, Jensen, Molina, & Stritch, 2023)

2.2 ปัจจัยด้านระดับการศึกษา สำหรับในธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันกันสูง การศึกษาจึงเป็นส่วนหนึ่งในการส่งผลต่อคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อนำเสนอให้แก่ผู้บริโภคได้ตัดสินใจ ดังนั้น การนำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ไม่ว่าจะเป็น AI (ปัญญาประดิษฐ์) และข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เข้ามาช่วยในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้เกิดขึ้นกับธุรกิจ สอดคล้องกับการศึกษาของ Fauzi, Harits, Danial, & Komariah (2020) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การปรับตัวของธุรกิจอันเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก โดยการสร้างการเป็นองค์กรดิจิทัลให้แก่พนักงานในทุกระดับขององค์กร ซึ่งการปรับตัวดังกล่าวไม่ได้จำเป็นเฉพาะองค์กรภาคธุรกิจเท่านั้น แต่ในส่วนขององค์กรภาครัฐ ก็ต้องมีการปรับตัวไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อจะได้สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรภาคธุรกิจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Podolchak, Dziurakh, Karkovska, Tsygylyk, & Bilous, 2023)

2.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหากผู้ที่มีอายุงานหรือประสบการณ์ในการดำเนินงานใด ก็จะทำให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่มากกว่าผู้ที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือที่มีอายุงานน้อยกว่า อย่างไรก็ตาม ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ดังนั้น จึงเป็นพนักงานที่อยู่กับองค์กรมาอย่างยาวนาน จึงมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนทราบแนวนโยบายต่างๆ ขององค์กร ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับเมรี ทองสาดี (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน) แต่ทั้งนี้ เมื่อองค์กรต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน และยากต่อการคาดเดาของโลกยุคบาเน่ได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เกิดความยืดหยุ่น พร้อมรับมือและเปลี่ยนแปลงได้ ด้วยเหตุนี้ ประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ผ่านมามีจะเป็นส่วนหนึ่งของการนำมาประยุกต์ใช้



แต่ไม่สามารถยืนยันได้ถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ นั่นเอง (Evseeva, Evseeva, & Rawat, 2022)

2.4 ปัจจัยด้านอายุ และสถานภาพสมรส ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดตรังไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากการทำงานร่วมกันในองค์กรนั้น ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีอายุและสถานภาพสมรสที่ต่างกันนั้น ต่างได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามกรอบของหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับการมอบหมายในการดำเนินงานเป็นเกณฑ์สำคัญ ดังนั้น พนักงานต่างต้องปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ โลกในปัจจุบันต่างให้ความสำคัญกับความสามารถในการทำงานของแต่ละคนมากกว่าการพิจารณาเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านวัยวุฒิหรือสถานภาพสมรส ซึ่งเป็นเพียงลักษณะส่วนบุคคลเท่านั้น การศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของอัครเดช ไม้จันทร์ และ นุจรีย์ แซ่จิว (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา รวมทั้ง สุพัฒน์ ปิ่นหอม และคณะ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรนันท์ ชำมะโน และ วิชากร เสงษฎีกุล (2564) ที่ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอยัลแคน อินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีอายุเพิ่มขึ้นจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง

6. องค์กรความรู้จากการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า เนื่องจากธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันค่อนข้างรุนแรง ดังนั้น เพื่อให้ธุรกิจสามารถสร้างการเติบโตภายใต้โลกยุคบาบีได้ ธุรกิจจึงต้องมีการนำแนวคิดการทำงานแบบ Agile ซึ่งเป็นการพัฒนาการทำงานโดยมุ่งเน้นการสร้างทีมงานที่มีความแข็งแกร่ง และการพัฒนาบุคลากรให้ร่วมกันสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาคิค้นนวัตกรรม ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีต่างๆ เช่น การใช้เทคโนโลยี AI (ปัญญาประดิษฐ์) และข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เข้ามาช่วยในการทำงาน เพื่อค้นหาคำตอบสำหรับปัญหาใหม่ที่



เกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะ โลกยุคบาบนี้เป็นโลกที่มีแต่ความเปราะบาง ไม่สามารถคาดเดาได้ ดังนั้นองค์กรธุรกิจจะต้องมีเตรียมตัวและปรับองค์กรให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น



ภาพที่ 1. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดตรังภายใต้โลกยุคบาบ

7. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 เจ้าของธุรกิจและผู้บริหารขององค์กรธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหารควรมีการพัฒนาองค์กรโดยมีการให้ความสำคัญกับการนำแนวคิดการทำงานที่เน้นลดกระบวนการทำงานที่เป็นขั้นตอนและงานด้านเอกสารลง โดยมุ่งเน้นการสื่อสารในที่มให้มากขึ้น เพื่อร่วมกันพัฒนาผลิตภัณฑ์ งานวิจัยนี้จึงเสนอแนะให้ควรมีการเสริมสร้างการทำงานแบบทีมงาน การสร้างองค์ความรู้ใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาองค์กรควบคู่เทคโนโลยี และการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อให้องค์กรเกิดความยืดหยุ่นและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคบาบที่เกิดขึ้น



1.2 พนักงานในองค์กรควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในการทำงานของตนได้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม จากงานวิจัยในครั้งนี้เสนอแนะให้พนักงานควรมีการมุ่งพัฒนาการทำงานให้รวดเร็วขึ้น โดยอาจมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้เพื่อลดเวลาในการทำงานลง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแยกตามแผนกหรือฝ่าย เพื่อสามารถเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความแตกต่างของประสิทธิภาพของแต่ละส่วนงานได้อย่างชัดเจน ตลอดจนหาแนวทางและมาตรการในการสร้างพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแก่พนักงานเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น

2.2 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น จึงควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาในการปฏิบัติงานของพนักงานร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง สำนักบริหารการทะเบียน (2566). จำนวนประชากรแยกตามเพศและอายุ

ปี 2566. สืบค้นจาก <https://stat.bora.dopa.go.th/StatMIS/#/ReportStat/3>

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). มาตรฐานการผลิตของอุตสาหกรรมอาหาร. สืบค้นจาก

<https://www.industry.go.th/th/km/6550>

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2558). เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 12(58), 13-24.

ศุภกร กรบุญตรีทศ. (2566). บทวิเคราะห์แนวโน้มธุรกิจอุตสาหกรรม ปี 2566-2568:

อุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป. สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/food-beverage/processed-seafood/io/processed-seafood-2023-2025>

บัณฑิต เลี่ยมสุวรรณค์. (2564). กลยุทธ์การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืน. *วารสาร มจร เลย์ ปริทัศน์*, 2(2), 21-32.



- พัชรนันท์ ชำมะโน, และ วิชากร เสงษ์ภูิกุล. (2564). ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอยแอลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอยแอลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน). *วารสาร Lawarath Social E-Journal*, 3(2), 117-130.
- ภาวนา กิตติวิมลชัย, และ กนกอร สมปราชญ์. (2562). *วัฒนธรรมคุณภาพสถาบันการศึกษา: ในเครือข่ายอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน* (รายงานการวิจัย). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เมรี ทองสาดี. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ศรีลัดดา เทพารักษ์. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรเน้นคุณภาพที่ส่งผลต่อการวางระบบและกลไกด้านคุณภาพทางการผลิต และการยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราดิบ ในเขตจังหวัดสงขลา จังหวัดพัทลุง และจังหวัดนครศรีธรรมราช* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- สุดารัตน์ สะโดอยู่, และ แสงจิตต์ ไต้แสง. (2565). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 24(2), 1-10.
- สุพัฒน์ ปิ่นหอม, มณฑิรา ลีลาประชากุล, นิพัทธ์พนธ์ สนิทเหลือ, วิวัฒน์ วรวงษ์, นันทพงศ์ หมิแหละหมั้น, และ เฉลิมชาติ เมฆแดง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 6(2), 520-533.
- หัตถุภรณ์ แก่นท้าว. (2564). การบริหารเวลา : บริหารจัดการอย่างไรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 12(1), 15-24.
- อนุธิดา ประเสริฐศักดิ์. (2554). การลดต้นทุนเพื่อความยั่งยืนของธุรกิจ. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 17(1), 1-10.
- อัครเดช ไม้จันทร์, และ นุจรีย์ แซ่จิว. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 5(1), 95-121.



- อาริยา บุญสม. (2556). อิทธิพลเชิงสาเหตุของผลงานขององค์การต่อการเลือกผู้นำจากเพศ และการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ โดยมีลักษณะนิสัยของผู้นำและเพศของผู้นำในอดีตเป็นตัวแปรกำกับ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- Evseeva, S., Evseeva, O., & Rawat, P. (2022). Employee development and digitalization in BANI world. *Innovations in digital economy*, 16(1), 253–264. doi:10.1007/978-3-031-14985-6_18
- Fauzi, T. H., Harits, B., Daniah, D. M., & Komariah, K. (2020). Adaptive strategies of external environmental effects in digital entrepreneurship in the strategic management perspective. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 9(3), 38-45. doi:10.36941/ajis-2020-0040
- Funk, K. D., Jensen, U. T., Molina, A. L., Jr., & Stritch, J. M. (2023). Does leader gender matter for performance evaluations? Evidence from two experiments. *Public Management Review*, 25(5), 971-989. doi:10.1080/14719037.2021.2000222
- Godoy, M. F. de, & Ribas Filho, D. (2022). Facing the BANI world. *International Journal of Nutrology*, 14(2), 33–45. doi:10.1055/s-0041-1735848
- Nataliia, H., & Olena, M. (2023). The key administrative competencies of managers required for company development in the Bani world. *Innovative and Economics Research Journal*, 11(1), 289-305. doi:10.2478/eoik-2023-0012
- Podolchak, N., Dziurakh, Y., Karkovska, V., Tsygylyk, N., & Bilous, N. (2023). Improvement of professional competencies and personnel competences in the BANI world on the example of civil servants through the development of their emotional intelligence. *Multidisciplinary Science Journal*, 5, 2023ss0513. doi:10.31893/multiscience.2023ss0513
- Saint-Michel, S. (2018). Leader gender stereotypes and transformational leadership: Does leader sex make the difference?. *Management*, 21(3), 944-966. doi:10.3917/mana.213.0944.



Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York, NY: Harper & Row.

Zachosova, N. (2023). Management challenges for strategic restoration of financial and economic security of critical infrastructure in the conditions of wars, BANI world, industry 4.0 and digitalization. *Economics, Finance and Management Review*, 16(4), 80-93.