

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวัดความพร้อมขององค์กรธุรกิจด้วยไม้ในด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สามารถนำพ้องค์กรให้อยู่รอดและปรับตัวให้เข้ากับสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจได้ และเพื่อเปรียบเทียบต้นทุนของการประกอบธุรกิจระหว่างองค์กรที่มีระดับความพร้อมแตกต่างกัน ได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจากทั้ง 4 กิจการ โดยในแต่ละกิจการมีจำนวน 40 ราย รวมจำนวนทั้งสิ้น 160 ราย โดยผลการศึกษาแบ่งออกตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนประกอบของการทำงานที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมขององค์กรผู้ส่งออกกล้วยไม้ในการปรับตัว และดำเนินงานต่อการเปลี่ยนแปลงของอนาคต

2.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตาม 7S (Strategy, Structure, System, Staff, Skill, Style, Shared value)

2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตามต้นทุน

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะของธุรกิจ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	42	26.25
หญิง	118	73.75
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.75 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 26.25

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	37	23.13
26-35 ปี	74	46.25
36-40 ปี	14	8.75
41-50 ปี	34	21.25
มากกว่า 50 ปี	1	0.62
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 26-35 ปี มากที่สุด ร้อยละ 46.25 รองลงมาคือ อายุ ไม่เกิน 25 ปี ร้อยละ 23.13 อายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 21.25 อายุ 36-40 ปี ร้อยละ 8.75 และอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 0.62

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
เป็นผู้บริหารระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไป	48	30.00
เป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ หรือผู้บริหารระดับต่ำกว่าผู้จัดการแผนกลงมา	112	70.00
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ หรือผู้บริหารระดับต่ำกว่าผู้จัดการแผนกลงมา ร้อยละ 70.00 และเป็นผู้บริหารระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไป ร้อยละ 30.00

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามฝ่ายที่ทำงาน

ฝ่ายที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายบริหารทั่วไป	14	8.75
ฝ่ายจัดซื้อ	0	0.00
ฝ่ายตลาดและขาย	28	17.50
ฝ่ายบัญชี- การเงิน	1	0.63
ฝ่ายผลิต	113	70.63

หมายเหตุ: N= 240 (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทำงานอยู่ในฝ่ายผลิตมากที่สุด ร้อยละ 70.63 รองลงมาคือ ฝ่ายตลาดและขาย ร้อยละ 17.50 ฝ่ายบริหารทั่วไป ร้อยละ 8.75 ฝ่ายอื่นๆ ร้อยละ 3.13 และฝ่ายบัญชี- การเงิน ร้อยละ 0.63

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	89	55.62
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช	39	24.38
อนุปริญญา / ปวส	3	1.88
ปริญญาตรี	17	10.62
สูงกว่าปริญญาตรี	12	7.50
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมากที่สุด ร้อยละ 55.62 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช ร้อยละ 24.38 ปริญญาตรี ร้อยละ 10.62 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 7.50 และอนุปริญญา / ปวส ร้อยละ 1.88

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานกับสถานประกอบการ

ระยะเวลาในการทำงานกับสถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	38	23.75
ตั้งแต่ 1-2 ปี	16	10.00
ตั้งแต่ 2-3 ปี	18	11.25
ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป	88	55.00
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงานกับสถานประกอบการตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 55.00 รองลงมาคือ น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 23.75 ตั้งแต่ 2-3 ปี ร้อยละ 11.25 และตั้งแต่ 1-2 ปี ร้อยละ 10.00

ส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนประกอบของการทำงานที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมขององค์กรผู้ส่งออก
กล้วยไม้ในการปรับตัว และดำเนินงานต่อการเปลี่ยนแปลงของอนาคต

2.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบัน
ของสถานประกอบการ จำแนกตาม 7S (Strategy, Structure, System, Staff, Skill, Style, Shared
value) หมายเลข : N = 160

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
สถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตามกลยุทธ์ (Strategy)

สถานการณ์ และการ ดำเนินงานในปัจจุบันของ สถานประกอบการ	ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม					ค่าเฉลี่ย แปดผล S.D.	ลำดับ ที่
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปดผล	
1. กิจกรรมให้ความรู้กับ พนักงานเชื่อมโยงกับ เป้าหมาย	4 (2.50)	66 (41.25)	82 (51.25)	8 (5.00)		3.41 ปานกลาง 0.63 ไม่แตกต่าง กันมาก	3
2. แผนพัฒนาองค์กร สอดคล้องกลยุทธ์	5 (3.13)	91 (56.88)	61 (38.13)	3 (1.88)		3.61 มาก 0.58 ไม่แตกต่าง กันมาก	1
3. วิสัยทัศน์องค์กรกำหนด ความสัมพันธ์ บริษัทกับ หุ้นส่วน ลูกค้า ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสีย	4 (2.50)	59 (36.88)	89 (55.63)	3 (1.88)	5 (3.13)	3.34 ปานกลาง 0.71 ไม่แตกต่าง กันมาก	4

สถานการณ์ และการ ดำเนินงานในปัจจุบันของ สถานประกอบการ	ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม					ค่าเฉลี่ย แปลผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
4. กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย เพราะแผนกลยุทธ์	14 (8.75)	63 (39.38)	74 (46.25)	9 (5.63)		3.51 มาก 0.74 ไม่แตกต่าง กันมาก	2
ค่าเฉลี่ยรวมจำแนกตามกลยุทธ์ (Strategy)						3.47 ปานกลาง 0.39 ไม่แตกต่าง	

หมายเหตุ : N = 160

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เห็นตรงกับสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตามกลยุทธ์ (Strategy) มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.47 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.39

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตามโครงสร้าง (Structure)

สถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ	ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม					ค่าเฉลี่ย แปลผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน ร้อยละ		
5. องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงพนักงานจะรู้สึกไม่มั่นคง	46 (28.75)	40 (25.00)	74 (46.25)			3.83 มาก 0.85 ไม่แตกต่างกันมาก	1
6. แผนภูมิองค์กรทำให้เข้าใจหน่วยงานในองค์กรทำงานเชื่อมโยงกัน	12 (7.50)	60 (37.50)	71 (44.38)	17 (10.63)		3.42 ปานกลาง 0.78 ไม่แตกต่างกันมาก	2
7. โครงสร้างองค์กรหนุนการทำงานเป็นทีม	11 (6.88)	56 (35.00)	79 (49.38)	14 (8.75)		3.40 ปานกลาง 0.75 ไม่แตกต่างกันมาก	3
8. นโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้หลักการทำงานไปในทางเดียวกัน	7 (4.38)	68 (42.50)	65 (40.63)	16 (10.00)	4 (2.50)	3.36 ปานกลาง 0.82 ไม่แตกต่างกันมาก	4
ค่าเฉลี่ยรวมจำแนกตามโครงสร้าง (Structure)						3.50 มาก 0.52 ไม่แตกต่างกันมาก	

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เห็นตรงกับสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตามโครงสร้าง (Structure) มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.50 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.52



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตามระบบ (System)

สถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ	ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม					ค่าเฉลี่ย แปลผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
9. องค์กรบริหารและเผยแพร่ข้อมูลต่อพนักงาน	9 (5.63)	52 (32.50)	88 (55.00)	7 (4.38)	4 (2.50)	3.34 ปานกลาง 0.76 ไม่แตกต่างกันมาก	2
10. องค์กรกำหนดขั้นตอนงานอย่างชัดเจน	21 (13.13)	72 (45.00)	61 (38.13)	6 (3.75)		3.68 มาก 0.75 ไม่แตกต่างกันมาก	1
11. องค์กรมีระบบพัฒนาพนักงาน	7 (4.38)	53 (33.13)	85 (53.13)	12 (7.50)	3 (1.88)	3.31 ปานกลาง 0.75 ไม่แตกต่างกันมาก	3
12. จุดแข็งของพนักงานได้รับการบันทึก แบ่งปันในองค์กร	9 (5.63)	45 (28.13)	83 (51.88)	23 (14.38)		3.25 ปานกลาง 0.80 ไม่แตกต่างกันมาก	4
ค่าเฉลี่ยรวมจำแนกตามระบบ (System)						3.39 ปานกลาง 0.51 ไม่แตกต่างกันมาก	

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เห็นตรงกับสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตามระบบ (System) มีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.40 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.51



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตามการจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff)

สถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ	ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม					ค่าเฉลี่ย แปลผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
13. องค์กรขาดพนักงานที่มีฝีมืออย่างมาก		20 (12.50)	95 (59.38)	38 (23.75)	7 (4.38)	2.80 ปานกลาง 0.71 ไม่แตกต่างกันมาก	4
14. องค์กรให้โอกาสความก้าวหน้ากับพนักงาน		56 (35.00)	94 (58.75)	10 (6.25)		3.29 ปานกลาง 0.58 ไม่แตกต่างกันมาก	2
15. องค์กรไม่มีตำแหน่งว่างอยู่เลย	26 (16.25)	34 (21.25)	69 (43.13)	22 (13.75)	9 (5.63)	3.29 ปานกลาง 1.07 แตกต่างกันมาก	3
16. การบรรจุพนักงานใหม่พิจารณาจากความสามารถของบุคคล	5 (3.13)	81 (50.63)	58 (36.25)	15 (9.38)	1 (0.63)	3.46 ปานกลาง 0.73 ไม่แตกต่างกันมาก	1
ค่าเฉลี่ยรวมจำแนกตามการจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff)						3.21 ปานกลาง 0.47 ไม่แตกต่างกันมาก	

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เห็นตรงกับสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตามการจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.21 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.47



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตามทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)

สถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ	ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม					ค่าเฉลี่ย แปลผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
17. หัวหน้ามีส่วนร่วมในการสอนงาน และมอบผลตอบแทน	4 (2.50)	91 (56.88)	48 (30.00)	11 (6.88)	6 (3.75)	3.48 ปานกลาง 0.82 ไม่แตกต่าง กันมาก	2
18. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเสนอความคิดเห็น	5 (3.13)	57 (35.63)	91 (56.88)	4 (2.50)	3 (1.88)	3.36 ปานกลาง 0.68 ไม่แตกต่าง กันมาก	4
19. ฝ่ายบริหารควรได้ข้อเสนอแนะ และความเห็นจากลูกน้อง	16 (10.00)	49 (30.63)	82 (51.25)	13 (8.13)		3.43 ปานกลาง 0.78 ไม่แตกต่าง กันมาก	3
20. ในองค์กร ความผิดพลาด คือเป็น โอกาสที่จะเรียนรู้	16 (8.13)	49 (10.00)	82 (30.63)	13 (51.25)		3.58 มาก 0.80 ไม่แตกต่าง กันมาก	1
ค่าเฉลี่ยรวมจำแนกตามทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)						3.46 ปานกลาง 0.55 ไม่แตกต่าง	

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เห็นตรงกับสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตามทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.46 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.55



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตามรูปแบบ (Style)

สถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ	ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม					ค่าเฉลี่ย แปลผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
21. องค์กรปรับตัวให้เข้ากับการแข่งขันได้ดี	3 (1.88)	60 (37.50)	84 (52.50)	10 (6.25)	3 (1.88)	3.31 ปานกลาง 0.70 ไม่แตกต่างกันมาก	4
22. ระบบการให้รางวัลส่งเสริมพนักงานพัฒนาทักษะของตนเอง	20 (12.50)	62 (38.75)	62 (38.75)	10 (6.25)	6 (3.75)	3.50 มาก 0.92 ไม่แตกต่างกันมาก	3
23. องค์กรจัดหาเครื่องมือสนับสนุนพนักงานทำงาน	19 (11.88)	76 (47.50)	47 (29.38)	12 (7.50)	6 (3.75)	3.56 มาก 0.93 ไม่แตกต่างกันมาก	2
24. พนักงานปฏิบัติงานอย่างภาคภูมิใจ ให้กิจการอยู่รอด	18 (11.25)	77 (48.13)	51 (31.88)	8 (5.00)	6 (3.75)	3.58 มาก 0.89 ไม่แตกต่างกันมาก	1
ค่าเฉลี่ยรวมจำแนกตามรูปแบบ (Style)						3.49 ปานกลาง 0.69 ไม่แตกต่างกันมาก	

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เห็นตรงกับสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตามรูปแบบ (Style) มีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.49 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.69



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตามค่านิยมร่วม (Shared value)

สถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ	ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม					ค่าเฉลี่ยแปลผล S.D. แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
25. การดำเนินงานขององค์กรไปทางเดียวกับวิสัยทัศน์	3 (1.88)	62 (38.75)	77 (48.13)	12 (7.50)	6 (3.75)	3.28 ปานกลาง 0.77 ไม่แตกต่างกันมาก	3
26. ความไว้วางใจในองค์กรเกิดจากการสื่อสารกัน ให้โอกาสเท่าเทียมกัน และพนักงานมีความซื่อสัตย์	9 (5.63)	62 (38.75)	63 (39.38)	15 (9.38)	11 (6.88)	3.27 ปานกลาง 0.96 ไม่แตกต่างกันมาก	4
27. องค์กรดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ และเป็นธรรม	24 (15.00)	82 (51.25)	39 (24.38)	15 (9.38)		3.72 มาก 0.83 ไม่แตกต่างกันมาก	2
28. องค์กรมุ่งมั่นนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่ดีที่สุดต่อสังคม	33 (20.63)	93 (58.13)	32 (20.00)	2 (1.25)		3.98 มาก 0.68 ไม่แตกต่างกันมาก	1
ค่าเฉลี่ยรวมจำแนกตามค่านิยมร่วม (Shared value)						3.56 มาก 0.55 ไม่แตกต่างกันมาก	

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เห็นตรงกับสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตามค่านิยมร่วม (Shared value) มีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.56 และพนักงานแต่ละคน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.55



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบัน ของสถานประกอบการ จำแนกตามต้นทุน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตามบริษัทที่มีต้นทุนการผลิตสูง เปรียบเทียบกับบริษัทที่มีต้นทุนการผลิตต่ำ

สถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ	เปรียบเทียบต้นทุน	N	Mean	S. D	t	df	Sig. (2-tailed)
Strategy							
1. กิจกรรมให้ความรู้กับพนักงานเชื่อมโยงกับเป้าหมาย	ผลิตต่ำ	40	3.65	.736	2.485	55.450	.016
	ผลิตสูง	120	3.33	.570			
2. แผนพัฒนาองค์กรสอดคล้องกลยุทธ์	ผลิตต่ำ	40	3.78	.577	2.057	66.898	.044
	ผลิตสูง	120	3.56	.577			
3. วิสัยทัศน์องค์กรกำหนดกรอบความสัมพันธ์ บริษัทกับหุ้นส่วน ลูกค้า ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสีย	ผลิตต่ำ	40	3.48	.877	1.219	53.548	.228
	ผลิตสูง	120	3.29	.640			
4. กิจการบรรลุเป้าหมายได้เพราะแผนกลยุทธ์	ผลิตต่ำ	40	3.63	.807	1.049	60.401	.299
	ผลิตสูง	120	3.48	.710			
Structure							
5. องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงพนักงานจะรู้สึกไม่มั่นคง	ผลิตต่ำ	40	3.85	.921	.203	61.480	.840
	ผลิตสูง	120	3.82	.830			
6. แผนภูมิองค์กรทำให้เข้าใจหน่วยงานในองค์กรทำงานเชื่อมโยงกัน	ผลิตต่ำ	40	3.73	.751	2.963	68.147	.004
	ผลิตสูง	120	3.32	.767			
7. โครงสร้างองค์กรเกื้อหนุนการทำงานเป็นทีม	ผลิตต่ำ	40	3.60	.591	2.269	87.991	.026
	ผลิตสูง	120	3.33	.781			

สถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ	เปรียบเทียบต้นทุน	N	Mean	S. D	t	df	Sig. (2-tailed)
8. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้หลักการทำงานเป็นไปในทางเดียวกัน	ผลิตต่ำ	40	3.45	.959	.698	56.717	.488
	ผลิตสูง	120	3.33	.771			
System							
9. องค์กรบริหารและเผยแพร่ข้อมูลต่อพนักงาน	ผลิตต่ำ	40	3.25	.981	-.749	51.846	.457
	ผลิตสูง	120	3.38	.674			
10. องค์กรกำหนดขั้นตอนงานอย่างชัดเจน	ผลิตต่ำ	40	3.75	.870	.658	57.107	.513
	ผลิตสูง	120	3.65	.706			
11. องค์กรมีระบบการพัฒนาพนักงาน	ผลิตต่ำ	40	3.23	.660	-.857	78.388	.394
	ผลิตสูง	120	3.33	.781			
12. จุดแข็งของพนักงาน ได้รับการบันทึกแบ่งปันในองค์กรอย่างเป็นระบบ	ผลิตต่ำ	40	3.45	.815	1.831	62.145	.072
	ผลิตสูง	120	3.18	.745			
Staff							
13. องค์กรขาดพนักงานที่มีฝีมืออย่างมาก	ผลิตต่ำ	40	2.80	.758	.000	62.207	1.000
	ผลิตสูง	120	2.80	.693			
14. องค์กรให้โอกาสความก้าวหน้ากับพนักงาน	ผลิตต่ำ	40	3.38	.628	1.046	60.818	.300
	ผลิตสูง	120	3.26	.558			
15. องค์กรไม่มีตำแหน่งว่างอยู่เฉยๆ	ผลิตต่ำ	40	3.23	1.230	-.387	57.907	.700
	ผลิตสูง	120	3.31	1.019			
16. การบรรจุพนักงานใหม่พิจารณาจากความสามารถของบุคคล	ผลิตต่ำ	40	3.63	.586	1.862	87.679	.066
	ผลิตสูง	120	3.41	.772			

สถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ	เปรียบเทียบต้นทุน	N	Mean	S. D	t	df	Sig. (2-tailed)
Skill							
17. หัวหน้ามีส่วนร่วมในการสอนงาน และมอบผลตอบแทน	ผลิตต่ำ	40	3.60	.982	.982	55.094	.331
	ผลิตสูง	120	3.43	.753			
18. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเสนอความคิดเห็น	ผลิตต่ำ	40	3.53	.933	1.441	48.660	.156
	ผลิตสูง	120	3.30	.559			
19. ฝ่ายบริหารควรได้ข้อเสนอแนะ และความเห็นจากลูกน้อง	ผลิตต่ำ	40	3.50	.877	.647	59.134	.520
	ผลิตสูง	120	3.40	.749			
20. ในองค์กร ความผิดพลาดคือเป็น โอกาสที่จะเรียนรู้	ผลิตต่ำ	40	4.08	.694	5.133	72.754	.000
	ผลิตสูง	120	3.41	.761			
Style							
21. องค์กรปรับตัวให้เข้ากับการแข่งขัน ได้ดี	ผลิตต่ำ	40	3.55	.639	2.643	73.366	.010
	ผลิตสูง	120	3.23	.707			
22. ระบบการให้รางวัลส่งเสริมพนักงานพัฒนาทักษะของตนเอง	ผลิตต่ำ	40	3.68	.764	1.559	84.034	.123
	ผลิตสูง	120	3.44	.968			
23. องค์กรจัดหาเครื่องมือสนับสนุนพนักงานทำงาน	ผลิตต่ำ	40	3.55	1.011	-.093	61.165	.927
	ผลิตสูง	120	3.57	.905			
24. พนักงานปฏิบัติงานอย่างภาคภูมิใจ ให้กิจการอยู่รอด	ผลิตต่ำ	40	3.83	.594	2.528	109.431	.013
	ผลิตสูง	120	3.50	.961			
Shared value							
25. การดำเนินงานขององค์กรไปทางเดียวกับวิสัยทัศน์	ผลิตต่ำ	40	3.68	.730	3.962	69.254	.000
	ผลิตสูง	120	3.14	.759			

สถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ	เปรียบเทียบต้นทุน	N	Mean	S. D	t	df	Sig. (2-tailed)
26. ความไว้วางใจในองค์กรเกิดจากการสื่อสารกัน ให้โอกาสเท่าเทียมกัน และพนักงานมีความซื่อสัตย์	ผลิตต่ำ	40	3.78	.577	5.233	117.508	.000
	ผลิตสูง	120	3.10	.999			
27. องค์กรดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ และเป็นธรรม	ผลิตต่ำ	40	3.98	.660	2.607	87.557	.011
	ผลิตสูง	120	3.63	.869			
28. องค์กรมุ่งมั่นนำเสนอผลผลิตที่ดีที่สุดต่อสังคม	ผลิตต่ำ	40	4.08	.417	1.322	120.924	.189
	ผลิตสูง	120	3.95	.743			

จากตารางที่ 18 การศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตามบริษัทที่มีต้นทุนการผลิตสูง เปรียบเทียบกับบริษัทที่มีต้นทุนการผลิตต่ำ พบว่า บริษัทที่มีต้นทุนการผลิตต่ำเห็นตรงกับสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ มากกว่า บริษัทที่มีต้นทุนการผลิตต่ำ ในเรื่อง กิจกรรมให้ความรู้กับพนักงานเชื่อมโยงกับเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.485$ $df = 55.450$ $Sig. = 0.044$) แผนภูมิองค์กรทำให้เข้าใจหน่วยงานในองค์กรทำงานเชื่อมโยงกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.963$ $df = 68.147$ $Sig. = 0.004$) ในองค์กร ความผิดพลาด คือเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 5.133$ $df = 72.754$ $Sig. = 0.000$) องค์กรปรับตัวให้เข้ากับการแข่งขันได้ตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.643$ $df = 73.366$ $Sig. = 0.010$) พนักงานปฏิบัติงานอย่างภาคภูมิใจ ให้กิจการอยู่รอดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.528$ $df = 109.431$ $Sig. = 0.013$) การดำเนินงานขององค์กรไปทางเดียวกับวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 3.962$ $df = 69.254$ $Sig. = 0.000$) ความไว้วางใจในองค์กรเกิดจากการสื่อสารกัน ให้โอกาสเท่าเทียมกัน และพนักงานมีความซื่อสัตย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 5.233$ $df = 117.508$ $Sig. = 0.000$) และ องค์กรดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ และเป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.607$ $df = 87.557$ $Sig. = 0.011$)

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตามบริษัทที่มีต้นทุนการบริหารสูงเปรียบเทียบกับบริษัทที่มีต้นทุนการบริหารต่ำ

สถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ	เปรียบเทียบต้นทุน	N	Mean	S. D	t	df	Sig. (2-tailed)
Strategy							
1. กิจกรรมให้ความรู้กับพนักงานเชื่อมโยงกับเป้าหมาย	บริหารสูง	80	3.35	.618	-1.261	157.875	.209
	บริหารต่ำ	80	3.48	.636			
2. แผนพัฒนาองค์กรสอดคล้องกลยุทธ์	บริหารสูง	80	3.48	.636	-3.063	148.412	.003
	บริหารต่ำ	80	3.75	.490			
3. วิสัยทัศน์องค์กรกำหนดกรอบความสัมพันธ์ บริษัทกับหุ้นส่วน ลูกค้า ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสีย	บริหารสูง	80	3.36	.698	.445	157.819	.657
	บริหารต่ำ	80	3.31	.722			
4. กิจการบรรลุเป้าหมายได้เพราะแผนกลยุทธ์	บริหารสูง	80	3.46	.674	-.859	153.995	.391
	บริหารต่ำ	80	3.56	.793			
Structure							
5. องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงพนักงานจะรู้สึกไม่มั่นคง	บริหารสูง	80	3.93	.868	1.492	157.616	.138
	บริหารต่ำ	80	3.73	.826			
6. แผนภูมิองค์กรทำให้เข้าใจหน่วยงานในองค์กรทำงานเชื่อมโยงกัน	บริหารสูง	80	3.46	.728	.708	155.250	.480
	บริหารต่ำ	80	3.38	.832			
7. โครงสร้างองค์กรเกื้อหนุนการทำงานเป็นทีม	บริหารสูง	80	3.48	.711	1.275	156.817	.204
	บริหารต่ำ	80	3.33	.776			
8. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้หลักการดำเนินงานเป็นไปในทางเดียวกัน	บริหารสูง	80	3.33	.839	-.577	157.738	.565
	บริหารต่ำ	80	3.40	.805			

สถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ	เปรียบเทียบต้นทุน	N	Mean	S. D	t	df	Sig. (2-tailed)
System							
9. องค์กรบริหารและเผยแพร่ข้อมูลต่อพนักงาน	บริหารสูง	80	3.30	.802	-.726	156.215	.469
	บริหารต่ำ	80	3.39	.720			
10. องค์กรกำหนดขั้นตอนงานอย่างชัดเจน	บริหารสูง	80	3.70	.786	.421	156.538	.674
	บริหารต่ำ	80	3.65	.713			
11. องค์กรมีระบบการพัฒนาพนักงาน	บริหารสูง	80	3.14	.670	-2.903	153.599	.004
	บริหารต่ำ	80	3.48	.795			
12. จุดแข็งของพนักงานได้รับการบันทึก แบ่งปันในองค์กรอย่างเป็นระบบ	บริหารสูง	80	3.30	.719	.822	155.445	.412
	บริหารต่ำ	80	3.20	.818			
Staff							
13. องค์กรขาดพนักงานที่มีฝีมืออย่างมาก	บริหารสูง	80	2.70	.719	-1.800	157.664	.074
	บริหารต่ำ	80	2.90	.686			
14. องค์กรให้โอกาสความก้าวหน้ากับพนักงาน	บริหารสูง	80	3.31	.587	.548	157.836	.585
	บริหารต่ำ	80	3.26	.568			
15. องค์กรไม่มีตำแหน่งว่างอยู่เลยๆ	บริหารสูง	80	3.14	1.133	-1.782	155.261	.077
	บริหารต่ำ	80	3.44	.992			
16. การบรรจุพนักงานใหม่พิจารณาจากความสามารถของบุคคล	บริหารสูง	80	3.46	.635	.000	148.248	1.000
	บริหารต่ำ	80	3.46	.826			
Skill							
17. หัวหน้ามีส่วนร่วมในการสอนงาน และมอบผลตอบแทน	บริหารสูง	80	3.58	.808	1.557	157.979	.122
	บริหารต่ำ	80	3.38	.817			

สถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ	เปรียบเทียบต้นทุน	N	Mean	S. D	t	df	Sig. (2-tailed)
18. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเสนอความคิดเห็น	บริหารสูง	80	3.39	.738	.583	152.758	.560
	บริหารต่ำ	80	3.33	.612			
19. ฝ่ายบริหารควรได้ข้อเสนอแนะ และความเห็นจากลูกน้อง	บริหารสูง	80	3.39	.771	-.606	157.859	.546
	บริหารต่ำ	80	3.46	.795			
20. ในองค์กร ความผิดพลาดคือเป็น โอกาสที่จะเรียนรู้	บริหารสูง	80	3.69	.836	1.797	155.971	.074
	บริหารต่ำ	80	3.46	.745			
Style							
21. องค์กรปรับตัวให้เข้ากับการแข่งขัน ได้ดี	บริหารสูง	80	3.35	.597	.674	146.642	.501
	บริหารต่ำ	80	3.28	.795			
22. ระบบการให้รางวัลส่งเสริมพนักงานพัฒนาทักษะของตนเอง	บริหารสูง	80	3.54	.779	.512	145.382	.610
	บริหารต่ำ	80	3.46	1.055			
23. องค์กรจัดหาเครื่องมือสนับสนุนพนักงานทำงาน	บริหารสูง	80	3.60	.894	.509	157.035	.611
	บริหารต่ำ	80	3.53	.968			
24. พนักงานปฏิบัติงานอย่างภาคภูมิใจ ให้กิจการอยู่รอด	บริหารสูง	80	3.81	.658	3.379	134.073	.001
	บริหารต่ำ	80	3.35	1.032			
Shared value							
25. การดำเนินงานขององค์กรไปทางเดียวกับวิสัยทัศน์	บริหารสูง	80	3.41	.630	2.244	141.771	.026
	บริหารต่ำ	80	3.14	.896			
26. ความไว้วางใจในองค์กรเกิดจากการสื่อสารกัน ให้โอกาสเท่าเทียมกัน และพนักงานมีความซื่อสัตย์	บริหารสูง	80	3.39	.849	1.578	151.686	.117
	บริหารต่ำ	80	3.15	1.045			

สถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ	เปรียบเทียบต้นทุน	N	Mean	S. D	t	df	Sig. (2-tailed)
27. องค์กรดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ และเป็นธรรม	บริหารสูง	80	3.79	.758	1.044	153.477	.298
	บริหารต่ำ	80	3.65	.901			
28. องค์กรมุ่งมั่นนำเสนอผลผลิตที่ดีที่สุดต่อสังคม	บริหารสูง	80	4.03	.595	.816	150.034	.416
	บริหารต่ำ	80	3.94	.752			

จากตารางที่ 19 การศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ จำแนกตามบริษัทที่มีต้นทุนการบริหารสูง เปรียบเทียบกับบริษัทที่มีต้นทุนการบริหารต่ำ พบว่า บริษัทที่มีต้นทุนการบริหารต่ำ เห็นตรงกับสถานการณ์ และการดำเนินงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ มากกว่า บริษัทที่มีต้นทุนการบริหารต่ำ ในเรื่อง แผนพัฒนาองค์กรสอดคล้องกลยุทธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 3.063$ $df = 148.412$ $Sig. = 0.003$) องค์กรมีระบบการพัฒนาพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.903$ $df = 153.599$ $Sig. = 0.004$) พนักงานปฏิบัติงานอย่างภาคภูมิใจ ให้กิจการอยู่รอด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -3.379$ $df = 134.073$ $Sig. = 0.001$) และในเรื่อง การดำเนินงานขององค์กรไปทางเดียวกับวิสัยทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.244$ $df = 141.771$ $Sig. = 0.026$)

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะของธุรกิจ

1. ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ

- ปัญหาโครงสร้างองค์กรด้านความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โครงสร้างในธุรกิจการผลิตกล้วยไม้เพื่อการส่งออก ส่วนใหญ่มีโครงสร้างแบบง่าย ดำเนินงานแบบครอบครัว มีการปกครองเหมือนญาติพี่น้อง หรือพ่อกับลูก พนักงานโดยส่วนใหญ่จะได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่หลายอย่าง ทำให้ไม่มีความชำนาญด้านใด ด้านหนึ่งโดยเฉพาะ และในบางครั้งเกิดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน
- ปัญหาด้านระบบการปฏิบัติงาน ระบบในการทำงานเป็นทีมนั้น บางครั้งก็เกิดการแบ่งฝ่าย แบ่งพวกขึ้น ทำให้งานที่ทำไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร อีกทั้งยังเสียเวลาในการทำงานบางอย่างมากเกินไป
- ปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมีข้อจำกัด เนื่องจากการเลือกงาน และเก็งค่าแรงของแรงงานไทย ทำให้จำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวสำหรับพนักงานในฝ่ายผลิตซึ่งบางครั้งแรงงานก็ไม่ได้คุณภาพ อีกทั้งพนักงานรุ่นใหม่ไม่ค่อยที่จะเรียนรู้และเอาใจใส่กับงานเท่าที่ควร
- ปัญหาด้านการพัฒนาทักษะ และความสามารถของบุคลากร การฝึกอบรมพนักงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ผู้บริหารระดับสูงไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานในองค์กรไม่มีการฝึกอบรมพนักงานเลยในหลายแห่ง มีเพียงแต่การสอนงานให้กันเท่านั้น ถ้าเกิดปัญหาขึ้น พนักงานก็ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง สำหรับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานในธุรกิจกล้วยไม้ส่วนใหญ่พิจารณาถึงฐานะทางการเงินของกิจการด้านความสามารถในการทำงานของพนักงานและใช้กฎหมายแรงงานเป็นหลัก
- ปัญหาด้านการค่านิยมและบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร พนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ มักจะปฏิบัติตามพนักงานเดิมที่ทำงานอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งก็เป็นผลดีในบางเรื่อง เช่นการสอนงานให้แก่กัน แต่ในบางครั้งการทำงานก็ไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากพนักงานที่เป็นแรงงาน มักไม่ค่อยเอาใจใส่กับงาน ทำงานตามหน้าที่ ตามคำสั่งเท่านั้น เมื่อคนใหม่มาขยันทำงาน คนงานเก่าก็จะเกิดการเขม่น ทำให้บางครั้งคนขยันก็กลายเป็นทำงานไปวันๆ เนื่องจากเกรงปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ และการแบ่งพรรคแบ่งพวกขาดความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม

2. ปัญหาอื่นๆ ที่ทั่วไปที่พบในธุรกิจการส่งออกกล้วยไม้

- ปัญหาด้านราคาสินค้าตกต่ำ การถูกกดราคาสินค้า และการผลิตสินค้าที่มีมากจนล้นตลาด และบางครั้งไม่ตรงกับความต้องการของลูกค้า
- ต้นทุนการผลิตปรับตัวสูงขึ้น ทั้งต้นทุนค่าวัตถุดิบ ค่าสาธารณูปโภค ค่าขนส่ง รวมทั้งการขาดแคลนวัตถุดิบในอุตสาหกรรม ได้แก่ ปุ๋ย และยาฆ่าแมลง เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการอย่างมาก
- ปัญหาการแข็งค่าของเงินบาท ที่ส่งผลกระทบต่อการแข่งขันในการส่งออก
- การจ่ายเงินไม่ตรงเวลาของลูกค้า ก่อให้เกิดผลกระทบต่อธุรกิจ โดยเฉพาะในสถานะที่ค่าเงินสกุลต่างๆมีความผันผวนสูง โดยเฉพาะสกุลเงินดอลลาร์สหรัฐ
- ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน พนักงานมักจะหยุดงานบ่อยในช่วงเทศกาลและการเพิ่มขึ้นของค่าแรงงานในประเทศ
- ปัญหาเนื่องจากสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงภัยจากธรรมชาติ ซึ่งมีผลต่อการเจริญเติบโตและคุณภาพของกล้วยไม้
- ปัญหาในด้านการขนส่งสินค้า เนื่องจากการส่งออกกล้วยไม้ต้องอาศัยการขนส่งทางอากาศเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีเนื้อที่ค่อนข้างจำกัด และไม่สามารถควบคุมอุณหภูมิเพื่อรักษาความสดของกล้วยไม้ ทำให้บางครั้งกล้วยไม้จากไทยคุณภาพลดลง เนื่องจากการขนส่ง
- บรรรภัณฑ์ ที่บรรจุกล้วยไม้ไม่ได้มาตรฐาน ทำให้ไม่สามารถรักษาคุณภาพของกล้วยไม้ได้ดีเท่าที่ควร