

ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน  
คุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

ORGANIZATIONAL FACTORS AFFECTING PARTICIPATION IN  
NSF QUALITY STANDARD OF PRODUCTION STAFF IN A DRINKING  
WATER MANUFACTURING COMPANY



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2560

KMITL-2017-FAM-M-047-019

ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน  
คุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

ORGANIZATIONAL FACTORS AFFECTING PARTICIPATION IN  
NSF QUALITY STANDARD OF PRODUCTION STAFF IN A DRINKING  
WATER MANUFACTURING COMPANY



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2560

KMITL-2017-FAM-M-047-019

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ORGANIZATIONAL FACTORS AFFECTING PARTICIPATION IN  
NSF QUALITY STANDARD OF PRODUCTION STAFF IN A DRINKING  
WATER MANUFACTURING COMPANY**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
BUSINESS ADMINISTRATION  
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2017**

**KMITL-2017-FAM-M-047-019**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2017**

**FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ยูสเซอร์ได้ใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง
นักศึกษา	นายวรกิจ กิรติศักดิ์
รหัสประจำตัว	56611289
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2560
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑาจุฬา สุวัฒน์ะดิติก
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นริตติกุล

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF และปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามระบบคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง จำนวน 110 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบตามสะดวก โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับสูง
- 2) ค่าตอบแทน การฝึกอบรมและการทำงานเป็นทีมมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ได้ร้อยละ 30.4

<b>Thesis Title</b>	Organizational Factors Affecting Participation in NSF Quality Standard of Production Staff in a Drinking Water Manufacturing Company.
<b>Student</b>	Mr.Worakij Keratisak
<b>Student ID</b>	56611289
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Program</b>	Business Administration
<b>Year</b>	2017
<b>Thesis Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Montajula Suvattanadilok
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul

## ABSTRACT

The purposes of this research were to study the level of participation in NSF quality standard and the factors affecting participation in NSF quality standard of production staff. The sample was 110 production staff in a drinking water manufacturing company. Convenience sampling method was used to collect data. The questionnaire was used as research instrument. Statistics used for data analysis included percentages, mean and standard deviation. Multiple Linear Regression Analysis was used for hypothesis testing. The research findings were:

- 1) The participation in NSF quality standard of production staff was at high level.
- 2) Compensation, training, and teamwork could affect the participation in NSF quality standard of production staff at statistical significance level of .05 All independent variables could explain the variation in production staff participation in NSF quality standard at 30.4 percent.

## กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาวิจัยและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มณฑาจุฬา สุวัฒน์ดิถก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำแนะนำ การตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนจนกระตุ้นและติดตามผลการดำเนินการอย่างใกล้ชิด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้มอบความรู้และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย  
ขอขอบคุณผู้บริหารและพนักงานทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น IM 17.5 และพี่น้อง IM ทุกรุ่น ที่ให้ความช่วยเหลือและผลักดันซึ่งกันและกันตลอดเวลาที่ศึกษา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงานและอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และญาติมิตรพี่น้อง ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

วรกิจ กীরติศักดิ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	7
2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม.....	7
2.1.2 ลักษณะของการมีส่วนร่วม.....	9
2.1.3 กระบวนการหรือขั้นตอนของการมีส่วนร่วม.....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ.....	10
2.2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	10
2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร.....	13
2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	14
2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	15
2.2.5 แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน.....	17
2.3 หลักเกณฑ์มาตรฐาน NSF.....	19
2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง.....	25
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	32
3.1.1 ประชากร.....	32
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	32
3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ.....	33
3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ.....	35
3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ.....	36
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	38
3.5.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา.....	38
3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน.....	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	44
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านองค์การ.....	47
4.2.1 การทำงานเป็นทีม.....	48
4.2.2 การฝึกอบรม.....	50
4.2.3 การติดต่อสื่อสาร.....	51
4.2.4 ภาวะผู้นำ.....	53
4.2.5 ค่าตอบแทน.....	54
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานคุณภาพ NSF.....	56
4.3.1 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านบุคลากรและคุณลักษณะ.....	58

## สารบัญ(ต่อ)

หน้า

4.3.2 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านการป้องกันสัตว์พาหะ.....	59
4.3.3 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านการควบคุมกระบวนการผลิต.....	61
4.3.4 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิต.....	63
4.3.5 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิต.....	65
4.3.6 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านการป้องกันการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า.....	67
4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านองค์การ ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF.....	69
4.4.1 ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน คุณภาพ NSF.....	69
4.5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ งานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF.....	71
บทที่ 5 สรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย.....	72
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	72
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	73
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	75
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	80
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	81
ประวัติผู้เขียน.....	91

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 อัตราการเติบโตของอุตสาหกรรมเครื่องดื่มระหว่างปี 2555-2559.....	1
1.2 จำนวนโรงงานเครื่องดื่มสะสมแยกตามประเภท ปี 2557 : อุตสาหกรรมอาหาร และเครื่องดื่ม (Foods and Beverages).....	1
3.1 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	34
3.2 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	37
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของปัจจัยด้านองค์การของบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง.....	47
4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม.....	48
4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของปัจจัยด้านการฝึกอบรม.....	50
4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร.....	51
4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ.....	53
4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของปัจจัยด้านค่าตอบแทน.....	54
4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF .....	56
4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านบุคลากรและ สุขภาพคณะ.....	58

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านการป้องกันสัตว์พาหะ.....	60
4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านการควบคุมกระบวนการผลิต.....	61
4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิต.....	63
4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิต.....	65
4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านการป้องกันการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า.....	67
4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต.....	70
4.16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยด้านองค์การเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF .....	71

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมการผลิตน้ำดื่มบรรจุขวดในประเทศไทย มีอัตราการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมีผู้ประกอบการหลายรายทั้งผู้ประกอบการรายใหญ่และรายย่อย ดังนั้นการที่ผู้ประกอบการรายใหญ่ต้องจับตลาดค่อนข้างใหญ่ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อให้สามารถสร้างผลกำไรได้ในสถานการณ์การแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบัน

ตารางที่ 1.1 อัตราการเติบโตของอุตสาหกรรมเครื่องดื่มระหว่างปี 2555-2559

ชนิดของเครื่องดื่ม	ร้อยละ
ซอฟต์แวร์	18.1
น้ำดื่ม	15.3
คาร์บอน	13.3
น้ำผักและผลไม้	24.1
เครื่องดื่มสำหรับนักกีฬา	13.8
เครื่องดื่มแอลกอฮอล์	7.5
เบียร์	6.8
นม	18.6

ที่มา: อุตสาหกรรมสาร (2557)

ตารางที่ 1.2 จำนวนโรงงานเครื่องดื่มสะสมแยกตามประเภท ปี 2557 : อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม (Foods and Beverages)

ประเภท	จำนวน(ราย)	เงินลงทุน(ล้านบาท)	คนงาน(คน)
รวม	634	127,035	32,177
เครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์	500	35,116	17,933
- น้ำดื่ม	359	11,014	6,265
- น้ำอัดลม	17	2,992	4,198
- น้ำแร่	14	1,024	472

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.2 (ต่อ)

ประเภท	จำนวน(ราย)	เงินลงทุน(ล้านบาท)	คนงาน(คน)
- เครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์อื่นๆ	110	20,086	6,998
เครื่องดื่มแอลกอฮอล์	134	91,919	14,244
- ผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์	40	49,345	3,379
- กลั่น / ดื่ม / ผสมสุรา	39	18,698	6,061
- สุราผลไม้ / สุราแช่ (ไวน์)	28	1,240	616
- ผลิตภัณฑ์ / ผลิตภัณฑ์	27	22,636	4,188

ที่มา: ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (24 สิงหาคม 2558)

ด้วยการแข่งขันที่รุนแรงในอุตสาหกรรมผลิตน้ำดื่มบรรจุขวดในปัจจุบันดังกล่าว ปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อสภาพการแข่งขันคือ ปัจจัยด้านคุณภาพของสินค้า ดังนั้นน้ำดื่ม (Drinking Water) เป็นน้ำที่สะอาดมีคุณภาพได้มาตรฐานของน้ำดื่มที่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายซึ่งจะเกิดจากเชื้อจุลินทรีย์ สารเคมี และต้องมีความในสะอาดน้ำดื่ม โดยประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ได้กำหนดมาตรฐานผลิตภัณฑ์น้ำบริโภค ซึ่งรวมถึงน้ำดื่มและน้ำที่ใช้ในการทำอาหารและเครื่องดื่ม นั้น ต้องปราศจากสิ่งแปลกปลอมและกลิ่นและรสที่ไม่พึงประสงค์หรือเป็นที่น่ารังเกียจ สี และคุณลักษณะทางเคมีจะต้องเป็นไปตามค่าที่กำหนด (มอก. 257-2549) ผู้ประกอบการผลิตน้ำดื่มจึงต้องสร้างความเชื่อมั่นด้านคุณภาพด้วยการขอเครื่องหมายรับรองมาตรฐานคุณภาพจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น มาตรฐาน อย. มาตรฐาน ISO 9001 มาตรฐาน ISO14001 มาตรฐาน GMP และมาตรฐาน HACCP เป็นต้น

ในปัจจุบันผู้ผลิตน้ำดื่มรายใหญ่ในประเทศไทยได้มีการนำมาตรฐานผลิตภัณฑ์ NSF มาใช้ในการควบคุมกระบวนการผลิต เพื่อยกระดับคุณภาพน้ำดื่มให้เป็นที่ยอมรับและสร้างโอกาสในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมาตรฐาน NSF ได้กำหนดคกเกณฑ์ในการควบคุมคุณภาพของการผลิตน้ำดื่มบรรจุขวดพลาสติก ตั้งแต่คุณภาพน้ำดิบต้นทาง กระบวนการปรับปรุงคุณภาพน้ำ ตลอดจนกระบวนการบรรจุน้ำดื่มลงในภาชนะบรรจุ เพื่อให้แน่ใจถึงความสะอาดปลอดภัยในทุกกระบวนการทำงาน

การดำเนินการขอรับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ NSF อาจจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบหรือกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ต่างๆของมาตรฐาน NSF รวมถึงการสร้างเข้าใจในการดำเนินงานภายใต้มาตรฐานดังกล่าว เช่นการจัดให้มีการฝึกอบรมของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินการทุกส่วนเป็นไปอย่างสอดคล้องกัน

โดยเฉพาะหน่วยงานฝ่ายผลิตถือเป็นหน่วยงานสำคัญที่ต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานควบคุม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระบวนการผลิตให้ได้ตามข้อกำหนดต่างๆ ในมาตรฐาน NSF

การมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตัวเองและยังร่วมกันค้นหาปัญหา วางแผน ดำเนินการแก้ไข ปัญหาและติดตามผลการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการจัดการ ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด (ชญานิสวรรค์ เจริญกุลธนารัตน์, 2559)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานฝ่ายผลิตในการปฏิบัติตามระบบคุณภาพ NSF ของบริษัทผลิตน้ำดื่ม ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลของพนักงานฝ่ายผลิตอย่างแท้จริงเพื่อนำข้อมูลที่ได้ศึกษาไปใช้ประโยชน์ต่อการ บริหารงาน เพื่อควบคุมกระบวนการผลิตให้ได้คุณภาพดียิ่งขึ้นไป อีกทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ระบบคุณภาพ NSF ในประเทศไทยยังมีอยู่น้อย ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือบริษัทที่สนใจจะดำเนินการขอการรับรองมาตรฐานคุณภาพ NSF ต่อไปในอนาคต

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานฝ่ายผลิตในการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานคุณภาพ NSF ของบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรม การทำงานเป็นทีมและค่าตอบแทน มีผลต่อการ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF โดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต

## 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้แนวคิดในการคัดเลือกศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง มาจากงานวิจัย ของ ชญานิสวรรค์ เจริญกุลธนารัตน์ (2559) ซึ่งได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติตาม มาตรฐาน GMP ของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผลิตเนื้อสัตว์แห่ง หนึ่ง เอกสารนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ซึ่ง อนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2561 อย่างไรก็ตาม เนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หนึ่ง จากงานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าสามารถนำผลงานวิจัยไปปรับปรุง พัฒนาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ให้ทำงานได้อย่างถูกต้องสอดคล้องตามข้อกำหนด

ส่วนแนวคิดองค์ประกอบศึกษาปัจจัยได้นำองค์ประกอบหลัก NSF เป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยมุ่งเน้นศึกษาทางด้านการมีส่วนร่วมมากำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยให้มีการกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัยและเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเพื่อที่จะนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนการบริหารงานของบริษัท ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสรุปได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

### 1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวน 150 คน (ตามข้อมูลของฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2559)

### 1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

### 1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำ
- 2) การติดต่อสื่อสาร
- 3) การฝึกอบรม
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) ค่าตอบแทน

1.5.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ได้แก่

- 1) ความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิต
- 2) เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิต
- 3) การควบคุมกระบวนการผลิต
- 4) บุคลากรและสุขลักษณะ
- 5) การป้องกันสัตว์พาหะ
- 6) การป้องกันการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า

### 1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ตั้งแต่เดือนเมษายน ถึง พฤษภาคม 2560

### 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือความรู้ซึ่งอาจเป็นรูปของคำ ตัวอักษร สัญลักษณ์ เรียกว่า ข่าวสาร บุคคลฝ่ายหนึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสาร ส่งไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง เรียกผู้รับสาร โดยผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นได้เข้าใจความหมายตามเจตนาที่ต้องการและช่วยป้องกันความเข้าใจผิดระหว่างกันและกันอีกด้วย

3. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเสริมสร้างเจตคติของพนักงานฝ่ายผลิต อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มสมาชิกทุกคนในทีมร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานตามเป้าหมายและบทบาทหน้าที่กันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นที่กระบวนการการทำงานเป็นทีม และผลงานของทีม เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

5. ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

6. ความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิต หมายถึง สถานที่ตั้ง ตัวอาคารและบริเวณโดยรอบจะต้องสะอาดมีขนาดเหมาะสม มีการออกแบบและก่อสร้างในลักษณะที่ง่ายแก่ การบำรุงสภาพรักษาความสะอาด และสะดวกในการปฏิบัติงาน

7. เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิต หมายถึง เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่สัมผัสอาหาร ทำจากวัสดุที่ไม่ทำปฏิกิริยากับ อาหาร ไม่เป็นพิษ ไม่เป็นสนิม แข็งแรงทนทาน มีผิวสัมผัส และรอยเชื่อมเรียบ

8. การควบคุมกระบวนการผลิต หมายถึง วัตถุดิบ ส่วนผสม และภาชนะบรรจุ คัดเลือกวัตถุดิบที่มีคุณภาพดี จัดเก็บอย่างเป็นระบบ ต้องมีคุณภาพมาตรฐานตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข

9. บุคลากรและสุขลักษณะ หมายถึง บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตเป็นปัจจัยที่สำคัญอันจะทำให้การผลิตเป็นไปอย่าง ถูกต้องตามขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถป้องกันการปนเปื้อนจากการปฏิบัติงาน

10. การป้องกันสัตว์พาหะ หมายถึง โครงการหรือแผนงานที่องค์การจัดทำขึ้น เพื่อใช้ในการควบคุม ป้องกัน กำจัด สัตว์หรือแมลงที่เป็นพาหะของเชื้อก่อโรค อาจนำไปสู่การปนเปื้อนในระหว่างกระบวนการผลิต หรือสินค้าที่ผลิตแล้วเสร็จรอจำหน่าย

11. การป้องกันการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า หมายถึง โครงการหรือแผนงานที่องค์การจัดทำขึ้น เพื่อป้องกันการกระทำของบุคคลที่เจตนาให้เกิดการปนเปื้อนต่อกระบวนการผลิตหรือสินค้าที่ผลิตแล้วเสร็จรอจำหน่าย

## บทที่ 2

# แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาให้ครอบคลุมและชัดเจน ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ
- 2.3 หลักเกณฑ์มาตรฐาน NSF
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

#### 2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

จุฬารัตน์ โสตะ (2543) กล่าวถึงการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารและประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับการรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดสติปัญญาก็คือ การให้มีส่วนร่วม การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (Commitment) ต่อภารกิจและองค์กร ในที่สุด

หทัยรัตน์ วิจิตพรชัย (2548) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการสื่อสารที่เกิดขึ้นสองทาง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการให้บุคคลที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมกันค้นหาปัญหา วางแผน ดำเนินการแก้ไข ปัญหา และติดตามประเมินผลการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการจัดการ การใช้การรักษาทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในชุมชนและให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรี ในฐานะสมาชิกของสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สันติชัย เอื้องประสิทธิ์ (2551) ได้กล่าวถึง สาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของ บุคลากร ว่าหมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อ แก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้น ผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร

ประพันธ์พงษ์ ชิมพงษ์ (2551) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางการเปลี่ยนแปลง การเห็นพ้องต้องกันนั้นจะมีมากพอจนเกิดความคิดริเริ่ม โครงการเพื่อการปฏิบัติการ กล่าวคือ ต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่จะเข้าร่วมปฏิบัติการนั้นและเหตุผลที่คนมาร่วมปฏิบัติการได้ จะต้องตระหนักว่า การปฏิบัติการทั้งหมด โดยกลุ่มหรือในนามของกลุ่มหรือกระทำการผ่านองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวที่ทำให้การปฏิบัติการบรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินกิจการและตัดสินใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดความเห็นถูกรับฟัง และนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วม จะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือองค์กร ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรและหน่วยงานที่ดีที่สุด

ชญานีสวรรค์ เจริญกุลธนารัตน์ (2559) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ไม่ว่าจะป็นปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคน ร่วมคิด ร่วมมือ ร่วมปฏิบัติ ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลง เป็นเทคนิคอย่างหนึ่ง ที่ผู้บริหารต้องการ เพราะเมื่อบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมแล้ว จะไม่ค่อยเกิดการต่อต้าน รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมเข้ามามีส่วนร่วมแล้วจะ ไม่ค่อยเกิดการต่อต้าน รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้น และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เกิดความมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 2.1.2 ลักษณะของการมีส่วนร่วม

มณฑล จันท์แจ่มใส (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลจะต้องมีและเกิดขึ้นมาโดยตลอด ทั้งนี้เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ การบริหารจัดการดำเนินงานตามแผน การเสียสละกำลังแรงงานของบุคคล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่

ประชุม สุวดีดี (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของบุคคลเกิดจากพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. เป็นบุคคลที่จะต้องมีความสามารถที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีศักยภาพที่จะเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น จะต้องมีความสามารถในการค้นหาความต้องการ วางแผนการบริหารจัดการ การบริการองค์กรตลอดจนการใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
2. เป็นบุคคลที่มีความพร้อมที่เข้ามามีส่วนร่วม กล่าวคือ ผู้นั้นจะต้องมีสภาพทางเศรษฐกิจวัฒนธรรมและกายภาพที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมได้
3. เป็นบุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความเต็มใจสมัครใจที่จะเข้าร่วม เล็งเห็นผลประโยชน์ของการเข้าร่วม จะต้องไม่เป็นการบังคับหรือผลักดันให้เข้าร่วมโดยที่ตนเองไม่ประสงค์จะเข้าร่วม
4. เป็นบุคคลที่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้มีโอกาสที่จะเข้าร่วมซึ่งถือว่าเป็นการกระจายอำนาจให้กับบุคคลในการตัดสินใจและกำหนดกิจกรรมที่ตนเองต้องการในระดับที่เหมาะสม บุคคลจะต้องมีโอกาสและมีความเป็นไปได้ที่จะจัดการด้วยตนเอง

### 2.1.3 กระบวนการหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วม

Cohen, J.M. & Uphoff, N.T. (1986) ได้จำแนกชนิดของการมีส่วนร่วมเอาไว้ 4 ประเภท ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการตัดสินใจ (Decision making) ในกระบวนการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่ต้องดำเนินไปเรื่อยๆ ตั้งแต่การตัดสินใจช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
2. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินโครงการ (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินโครงการนั้น จะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจำทำประโยชน์ด้วยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานและงบประมาณ และการขอความช่วยเหลือ
3. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการรับผลประโยชน์ อันเกิดจากโครงการนั้นๆ (Benefits)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาการกระจายผลประโยชน์ทางบวก และผลที่เกิดขึ้นทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลในสังคมด้วย

4. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการประเมินผลโครงการ (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งที่สำคัญที่ต้องสังเกต คือ ความคิดเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งมีอิทธิพลสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2550) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมประมวลได้เป็น 3 ส่วน คือ

1. ส่วนของการวางแผนพัฒนา จะเริ่มต้นตั้งแต่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาและพัฒนา การศึกษาชุมชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการของชุมชน จัดลำดับความสำคัญของความต้องการนั้นๆ ตลอดจนการกำหนดพิธีการ แนวทางการดำเนินงาน กำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่จะนำไปสนับสนุนการจัดและพัฒนากิจกรรมต่างๆ

2. ส่วนของการจัดและดำเนินการตามแผนงาน โครงการ เป็นส่วนที่ประชาชนเข้าทำประโยชน์ในโครงการ โดยการร่วมมือช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน หรือโดยการบริหาร และประสานงาน ตลอดจนการดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก เป็นต้น

3. ส่วนของการประเมินผลโครงการ เป็นส่วนที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่าโครงการพัฒนาที่ดำเนินการนั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การติดตามประเมินผลนี้อาจเป็นการประเมินความก้าวหน้าหรือผลสรุปรวมทั้งโครงการ

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ

### 2.2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

การดำเนินงานต่างๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และได้ผลลัพธ์ที่ต้องการนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ ภาวะผู้นำ ที่สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติงานต่างๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (ริงสตรัค ประเสริฐศรี, 2544) ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (มัลลิกา ต้นสอน.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2544)

ภาวะผู้นำมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้างๆ ออกเป็น 4 ประการ (พรทิพย์ อัยยิมพันธ์. 2547) ได้แก่

#### 1. การกำหนดแนวทางหลัก (Pathfinding)

ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (blueprint of action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้น ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นเต้นกับทิศทางใหม่นี้ด้วย

#### 2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล (Aligning)

การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้แล้ว

#### 3. การมอบอำนาจ (Empowering)

หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์การ

#### 4. การสร้างตัวแบบ (Modeling)

หัวใจของการเป็นผู้นำคือต้องสร้างความน่าเชื่อถือ เพราะไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของคุณลักษณะระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้ความสามารถ (Competence) เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใดก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสม

ดังนั้น เมื่อเกิดการตระหนักว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารองค์การและการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แข่งขันทางธุรกิจมาก นักวิชาการในหลายยุคหลายสมัยจึงทุ่มเทศึกษาเรื่องภาวะผู้นำกันเป็นจำนวนมาก จนก่อให้เกิดเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่คิดและมองในมุมที่แตกต่างกันมากมาย ซึ่งสามารถจัดกลุ่มแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เป็น 3 กลุ่ม คือ

### 1. แนวคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach)

แนวคิดนี้ได้มุ่งอธิบายบุคลิกลักษณะของผู้นำ โดยเชื่อว่าผู้นำจะมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป นักวิชาการกลุ่มแนวคิดนี้จึงมุ่งศึกษาคุณสมบัติที่แตกต่างดังกล่าว จากการศึกษาผู้นำที่มีความโดดเด่นหลายๆคน สามารถแบ่งคุณสมบัติที่ค้นพบได้เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ลักษณะทางกายภาพ เช่น ความสูง รูปร่างภายนอก อายุ เป็นต้น 2) ลักษณะทางความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความรู้ ความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น 3) ลักษณะบุคลิกภาพ เช่น การควบคุมอารมณ์และการแสดงออกทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย-เก็บตัว เป็นต้น (Hartog และ Koopman, 2001) แต่ก็มีงานวิจัยมากมายที่ขัดแย้งกันและกัน จนไม่สามารถพบข้อสรุปที่ชัดเจน อีกทั้งยังมีการศึกษาที่พบว่าคุณสมบัติของผู้นำไม่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์อีกด้วย (วิภาดา คุปตานนท์, 2544)

### 2. แนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach)

แนวคิดนี้ศึกษาถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและประสิทธิผลตามที่ผู้นำต้องการ โดยผู้นำแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป มหาวิทยาลัยและสถาบันต่างๆ ในสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสนใจและทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลสรุปที่สำคัญๆ มีดังต่อไปนี้ (วิภาดา คุปตานนท์, 2544)

2.1 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยและผู้นำแบบเผด็จการ (Democratic leadership – Autocratic leadership) Tannenbaum และ Schmidt อธิบายว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกระจายอำนาจ มอบหมายงานให้สมาชิก และเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในทางตรงกันข้าม ผู้นำแบบเผด็จการมักนิยมใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจด้วยตัวเอง และมักไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.2 การศึกษาของ University of Michigan ได้แจกแจงพฤติกรรมของผู้นำที่แตกต่างกันใน 2 ลักษณะอย่างเห็นได้ชัด คือ 1) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคน (People-oriented behaviors) ที่ให้ความสำคัญต่อสมาชิกหรือพนักงาน เข้าใจความแตกต่างและยอมรับความสำคัญของพนักงาน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อีกทั้งยังสนใจ และเข้าใจความต้องการของพนักงาน 2) พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented behaviors) ที่ผู้นำเน้นความสำเร็จของการทำงาน เน้นการสร้างงานและผลผลิตที่มีมาตรฐานสูง เน้นการใช้กฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 การศึกษาของ Ohio State University ได้สรุปว่าพฤติกรรมของผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation structure) ที่ผู้นำให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ การบังคับบัญชา เน้นบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่ง และเน้นผลงานที่เกิดจากการทำงานตามโครงสร้าง 2) พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) ผู้นำจะให้ความสำคัญกับการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิก และมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก

2.4 Managerial Grid เป็นตัวอย่างหนึ่งของการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่ผนวกแนวคิดทางพฤติกรรมต่างๆเข้าด้วยกัน โดย Blake และ Mouton ได้สร้างตาราง 2 มิติ โดยให้แกนนอนแทนผู้นำที่มุ่งผลงาน (Production-oriented leader) และแกนตั้งแทนผู้นำที่มุ่งคน (People-oriented leadership) ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ผู้นำที่มุ่งทั้งงานและคน (มัลลิกา ต้นสอน. 2544)

### 3. แนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Approach)

เป็นการศึกษาที่เน้นการปรับสภาพการนำ หรือการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ลักษณะของการนำก็จะเปลี่ยนแปลงไป แนวคิดนี้จะหารูปแบบการนำที่เหมาะสมและเกิดผลดีในสถานการณ์ต่างๆ (คิลก ล็อกล้า. 2547) การศึกษาของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ สมาชิก และสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของผู้นำ (มัลลิกา ต้นสอน. 2544) นอกจากนี้ ทฤษฎีมุ่งสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) ได้พยายามอธิบายผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อการจูงใจ ความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานของสมาชิก มีการเน้นที่เป้าหมาย โดยดูพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก เพื่อให้สมาชิกประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลและองค์กร ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้สมาชิกบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์กร ผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจแก่ผู้ตามได้ โดยการให้รางวัล (สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ. 2543)

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กร หน่วยงานหรือกลุ่มบุคคล ที่จะสามารถผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจะถูกแสดงออกมาในรูปแบบของความสามารถของผู้นำในด้านต่างๆ เช่น ความคิด ความเฉลียวฉลาด การกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติ การกระตุ้นโน้มน้าว การให้กำลังใจ เป็นต้น

#### 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร

การสื่อสาร ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Communication แปลความเป็นภาษาไทยและใช้กันหลายคำ เช่น การติดต่อสื่อสาร การสื่อความหมาย การสื่อสาร ถ้าแปลตามรูปศัพท์เดิม การสื่อความหมายถึง กิจกรรมที่มุ่งสร้างความร่วมมือหรือคล้ายคลึงกันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน เช่น การสื่อสาร คือ กระบวนการของการถ่ายทอดสาร ( Message ) จากบุคคลฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสาร ( Source ) ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้รับสาร ( Receiver ) โดยผ่านสื่อ ( Channel ) (ปรมะ สตะเวทิน. 2537) การติดต่อสื่อสาร คือ กระบวนการถ่ายทอด หรือแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือความรู้สึกซึ่งอาจเป็นรูปของ คำ ตัวอักษร สัญลักษณ์ เรียกว่า ข่าวสาร บุคคลฝ่ายหนึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสาร ส่งไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง เรียก ผู้รับสาร โดยผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นได้เข้าใจความหมายตามเจตนาที่ต้องการ และช่วยป้องกันความเข้าใจผิดระหว่างกันและกันอีกด้วย (ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2542 ) การสื่อสาร คือ กระบวนการในการส่งผ่านหรือ สื่อความหมายระหว่างบุคคล สังคมมนุษย์ เป็นสังคมที่สมาชิกสามารถใช้ความสามารถของตนสื่อ ความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ โดยแสดงออก ในรูปของความต้องการ ความปรารถนา ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง (วิรัช ฉวีรัตนกุล. 2546)

สารอย่างเดียวกัน ถ้าส่งสารให้ผู้รับสาร ในโอกาสที่ต่างกัน อาจได้ผลสัมฤทธิ์ที่ต่างกัน หรือแม้แต่ในโอกาสเดียวกันแต่ผู้รับสารต่างกันก็อาจรับรู้สารนั้นต่างกัน ตามหลักจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทักษะคิด อารมณ์ การรับรู้ บุคลิกภาพ ฯลฯ ของผู้รับสาร การเข้าใจจิตวิทยาของบุคคลที่ต้องการสื่อสารด้วยจึงเป็นสิ่งจำเป็น (มัลลิกา คณานุกรณ์. 2547)

การสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ ต้องสามารถให้ผู้รับข่าวสารที่ตรงกับความเป็นจริง เป็นการขจัดข้อเคลือบแคลงสงสัยและอคติ ความไม่เห็นด้วย และผู้รับสารเกิดคล้อยตามความเชื่อ และปฏิบัติ (เกรียงศักดิ์ เจดีย์แปง. 2551)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการในการส่งสาร หรือ แลกเปลี่ยนข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อให้เกิดความเข้าใจใน ความหมายตามเจตนาที่ต้องการ โดยยึดตามหลักจิตวิทยาเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันและ สามารถจูงใจให้ผู้รับสารเกิดความคล้อยตาม เชื่อถือ ปฏิบัติตามความต้องการการผู้ส่งสารได้

### 2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

นิยามของการฝึกอบรม ด้านนิยามของการฝึกอบรม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามของการฝึกอบรมดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2550) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ความชำนาญและความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการพัฒนาบุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรม ก็คือ กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพบุคคล (พนักงาน ข้าราชการ) ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของสถาบัน สังคม ประชาชน

อำนาจ เดชชัยศรี (2542) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและเกิดทักษะจากประสบการณ์ตลอดจนเกิด เจตคติ ที่ดีและถูกต้องต่อกิจกรรมต่างๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่มีผลต่อความเจริญของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การ ตรงตามเป้าหมายของโครงสร้างที่ปรากฏในระบบงานเหล่านั้น

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543) กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรม ว่าเป็นแนวทางและความพยายามที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้แนวใหม่ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและแก้ปัญหา ตลอดจนทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด

กิตติ พชรวิชญ์ (2544) ได้สรุปไว้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมที่ตรงกับความเป็นจริงของปัญหา จัดขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเปลี่ยนเจตคติของบุคลากรและนำประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้แก้ปัญหาของงานที่ทำอยู่ ให้บรรลุความสำเร็จตามความต้องการขององค์การ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2547) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรมและทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน โดยมีวัตถุประสงค์ ที่จะให้บุคลากร สามารถดำเนินภารกิจที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เท่าทันเทคโนโลยีและวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไป

ชาญ สวัสดิ์สาส์ (2550) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล (ผู้ปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อ “งาน” ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และ/หรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง

โดยสรุป การฝึกอบรม เป็นกระบวนการขององค์การ เพื่อพัฒนาบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติมีทักษะ ความชำนาญประสบการณ์ที่เหมาะสม หรือเข้าทำงานได้อย่างดี เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรและมีมาตรฐาน เป็นการดำเนินการต่อเนื่อง เป็นภาระที่ไม่มีสิ้นสุด เพื่อแก้ปัญหาขององค์การ ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการทำงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

#### 2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมถือเป็นแนวปฏิบัติที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เนื่องจาก มีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทีมงานให้ทำงาน ได้คล่องตัวช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นหลายประการ มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ เช่น

Elton Mayo (1933) ได้ทำการศึกษาและพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานคือ การสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม การได้รับการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สนับสนุนจากสังคมและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

ธีระ หมื่นศรี (2546) ให้แนวคิดว่าการทำงานกลุ่มหรือเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่กำลังได้รับความสนใจมากในปัจจุบัน มีการนำไปใช้ปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรของรัฐและเอกชน การสร้างทีมจึงเป็นสิ่งท้าทายผู้บริหารที่จะแสวงหากลยุทธ์และทรัพยากรทั้งหลายมาสนับสนุนแนวทางการพัฒนาทีมงาน การได้ศึกษาที่มาแนวคิดการสร้างทีมงานซึ่งเป็นผลทำให้ทราบมิติของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถเปลี่ยมิติด้านนั้นมาเป็นแนวทางลงสู่การปฏิบัติได้ในที่สุด

สุนทร พลวงค์ (2551) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นต้องมีการแบ่ง ทรัพยากร หน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่า บุคลากรมีความสามารถแตกต่างกันถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาออกมาซึ่งความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้น ผู้บริหารจะต้องสร้างเงื่อนไขให้กลุ่มบุคคลภายในองค์กรตระหนักว่า พวกตนต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ ความสามารถและความยินยอมพร้อมใจของทุกคน และสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม จึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

เรียม ศรีทอง (2540) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานของบุคคลที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผู้ทำงานมีความพึงพอใจในงานต่อเพื่อนร่วมงาน

พิชัย เล่งพานิชย์ (2541) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมหมายถึง กระบวนการทำงานของกลุ่มบุคคล เพื่อทำให้ได้ผลมากกว่าที่เขาแต่ละคนทำตามลำพัง โดยที่บุคคลที่ทำงานเหล่านั้นมีความตื่นตัวพอใจและสนุกสนานเพลิดเพลิน

สุทธิ กิบาลแทน (2541) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันทำงานหรือปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยแต่ละคนที่มาร่วมกันทำงานนี้จะมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเดียวกัน ให้ความร่วมมือร่วมใจ มีการประสานงานที่ดี มีการติดต่อสื่อสาร ตัดสินใจวางแผน สนับสนุนกันและสามารถผสมกลมกลืนอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันอย่างตั้งใจ

จากแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมนี้สามารถทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จได้มากกว่าที่เขาแต่ละคนทำงานเพียงลำพัง และทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่สมาชิกที่เข้ามาทำงานร่วมกัน ช่วยให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ พึ่งพาอาศัยซึ่งกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ การทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

### 2.2.5 แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน หมายถึงการให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์การได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน (ณัฐพันธ์ เชรนนันท์. 2548) การจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรจะต้องพิจารณาตามหลักเหตุผลความเสมอภาคและความเหมาะสม แบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. ค่าตอบแทนเนื่องจากความสำคัญของงาน ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะเป็นค่าตอบแทนตามปกติที่ให้แก่บุคลากรที่ทำงานให้แก่องค์การ เช่น เงินเดือน ค่าจ้างและค่าล่วงเวลา เป็นต้น
2. ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนในส่วนนี้จะให้แก่บุคลากรเพื่อจูงใจให้เขาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ เช่น การให้เงินตอบแทนเมื่อสิ้นปี (โบนัส) หรือส่วนแบ่งกำไรส่วนผลผลิต เป็นต้น
3. ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะจ่ายให้กับบุคลากรที่มีคุณสมบัติสำคัญตามต้องการต้องการเช่น ปฏิบัติงานมานาน เป็นต้น
4. ผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นผลประโยชน์พิเศษที่องค์การมีให้กับบุคลากรเช่น การให้ค่าแรงในวันหยุด การจ่ายค่าประกันชีวิตพนักงาน การสนับสนุนกิจกรรมสันทนาการของบุคลากร เป็นต้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2546) ศึกษาเรื่อง “หลักของการจัดระบบการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนและบริการที่ดี” ระบบของการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนและบริการที่ดีนั้นควรจะต้องประกอบด้วยหลักต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. ผลประโยชน์ตอบแทนและบริการที่ให้กับพนักงาน ควรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน
2. ผลประโยชน์และบริการที่จัดให้ควรจะเป็นกิจกรรมที่มีขอบเขตมุ่งถึงการให้ประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่าการให้ประโยชน์ต่อแต่ละบุคคล
3. ผลประโยชน์และบริการที่จัดให้ ควรจะพิจารณาจากฐานของขอบเขตที่กว้างมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ หลักการจัดสวัสดิการในองค์การ ความสามารถในการจ่าย ประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น การตอบสนองความต้องการ การมีส่วนร่วม
4. ระบบการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนและบริการไม่ควรจะกระทำไปในความหมายของการให้ในขอบเขตเพียงเพราะเนื่องจากความกรุณา หากแต่ควรจะต้องจัดในความหมายของความรับผิดชอบ และมีการคำนึงสิทธิประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายที่พึงมีต่อกันตามความเป็นจริง
5. ต้นทุนของค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนและบริการต้องสามารถคิดคำนวณได้และมีความเหมาะสมในแง่ต่าง ๆ กันด้วยความเป็นธรรม ทฤษฎีแรงจูงใจเกี่ยวกับความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นธรรมระบุว่า บุคคลแสวงหาความเป็นธรรมในการทำงานและต้องการความเป็นธรรมโดยการเปรียบเทียบกับสิ่งที่รับและสิ่งที่ทุ่มเท

รูปแบบความเป็นธรรม 4 ประการ (เดสเลอร์ ดัน. 2550)

1. ความเป็นธรรมภายนอก (External equity) เกี่ยวข้องกับวิธีการเปรียบเทียบอัตราการจ่ายค่าตอบแทนของกิจการหนึ่งๆกับกิจการอื่นๆ

2. ความเป็นธรรมภายใน (Internal equity) เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมกันของค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างงานแต่ละงานของกิจการเดียวกัน

3. ความเป็นธรรมสำหรับบุคคล (Individual equity) เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบ ระหว่างพลังความทุ่มเทในการทำงานของบุคคลกับผลตอบแทนที่บุคคลได้รับ

4. ความเป็นธรรมของกระบวนการ (Procedural equity) เกี่ยวกับความเท่าเทียมของกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน หากพนักงานมีความรู้สึกว่าการจ่ายค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม พนักงานอาจจะแสดงความไม่พอใจและมีปฏิกิริยาต่าง ๆ และเพื่อการหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นถึงความเป็นธรรมภายในและความเป็นธรรมสำหรับบุคคล

สุชาวดี พูลทรัพย์ (2536) ได้จัดประเภทสวัสดิการโดยศึกษารูปแบบที่ นายจ้างจัดไว้ในสถานประกอบการแต่ละแห่งไว้ 10 ประเภท คือ

1. บริการด้านสุขภาพอนามัย (Health Services) ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบการ บริการที่ให้ ได้แก่ การรักษาพยาบาล การรักษาพยาบาล ฟัน การจัดให้มีแพทย์พยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องมือ บังคับปฐมพยาบาล การลาพักรักษาตัว การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคภัยต่างๆ

2. บริการด้านความปลอดภัย (Safety Services) ได้แก่ การจัดการทรัพยากรความปลอดภัย การติดประกาศการอบรมและการให้การศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

3. บริการด้านความมั่นคง (Security Services) ส่วนมากให้ในรูปเงินรางวัล บำนาญ เงินชดเชยเงินทดแทน เงินประกันชีวิต

4. บริการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท (Payment for Entitled Leave) ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลาภักดิ์ วันหยุดหลังการแต่งงาน เป็นต้น

5. บริการด้านการศึกษา (Education Services) ได้แก่ การศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

6. บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) เป็นสวัสดิการที่ปรากฏชัดเจนทั้งในรูปการช่วยเหลือทางการเงิน เช่น บริการบ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้า เครื่องแบบ เงินสงเคราะห์ต่างๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. บริการนันทนาการ (Recreational Services) ได้แก่บริการที่กำหนดขึ้นตามความต้องการของลูกจ้าง เช่น กีฬา ชมรมดนตรี ศูนย์สุขภาพ เป็นต้น

8. บริการให้คำปรึกษา (Counseling Services) เป็นบริการที่จัดให้โดยนายจ้างตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ทั้งปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัว บริการที่ให้ ได้แก่ บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและภาษี บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคู่สมรสและบุตร

9. โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses Awards) เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพื่อเพิ่มพูนรายได้และเสริมสร้างให้ลูกจ้างเกิดความจงรักภักดี เช่น โบนัสประจำปี โบนัสผลผลิต การแบ่งผลกำไร รางวัลทำงานนาน พนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน เป็นต้น

10. บริการอื่น ๆ (Other Services) เช่น ศูนย์เด็กเล็ก ที่จอดรถประจำตำแหน่ง สิทธิการจองบ้านพักตากอากาศ สมาชิกสโมสรที่มีชื่อเสียง เป็นต้น

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบ ค่าจ้างเงินเดือน เงินชดเชย สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นที่องค์กร ได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานนั้น จะต้องพิจารณาตามหลักเหตุผล ความเสมอภาค ความเหมาะสมและความเป็นธรรม เพื่อให้เกิดความพอใจยอมรับและสามารถจูงใจให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อันเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่สำคัญให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 2.3 หลักเกณฑ์มาตรฐาน NSF

หลักเกณฑ์ตามมาตรฐาน NSF คือ หลักเกณฑ์วิธีการในการผลิตน้ำดื่ม ซึ่งเป็นเกณฑ์หรือข้อกำหนดขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการผลิตและควบคุม เพื่อให้ผู้ผลิตปฏิบัติตามและทำให้สามารถผลิตน้ำดื่มได้อย่างปลอดภัย โดยเน้นการป้องกันและขจัดความเสี่ยงใด ๆ ที่จะทำให้น้ำดื่มเป็นพิษเป็นอันตรายหรือเกิดความไม่ปลอดภัยแก่ผู้บริโภค โดยครอบคลุมปัจจัยทุกด้านที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่โครงสร้างอาคารขั้นพื้นฐาน ระบบการผลิตที่ดี กระบวนการผลิตที่มีความปลอดภัยและมีคุณภาพได้มาตรฐานทุกขั้นตอน นับตั้งแต่เริ่มต้นวางแผนการผลิต ระบบควบคุม บันทึกข้อมูล ตรวจสอบและติดตามผลคุณภาพผลิตภัณฑ์ เพื่อให้ถึงมือผู้บริโภคอย่างมั่นใจ (ที่มา : NSF International Certification Requirements for Bottled Water and Packaged Beverages, NSF International)

### 2.3.1 การตรวจติดตาม

การตรวจติดตามต้องใช้ข้อกำหนดของ NSF ผู้ตรวจสอบเข้าตรวจติดตามโดยไม่ต้องแจ้งผู้ถูกตรวจสอบล่วงหน้า การตรวจครั้งที่ 1 เป็นการนัดหมาย แต่การตรวจประจำปีจะไม่มีการนัดหมายล่วงหน้า บริษัทควรแจ้งวันที่ไม่สะดวกต่อผู้ตรวจสอบ เช่น หากมีการก่อสร้าง หรือเหตุการณ์เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ส่งผลกระทบต่อ การตรวจสอบได้ แม้ไม่มีการผลิตก็สามารถตรวจได้ เมื่อผู้ตรวจสอบมาถึงแล้ว ต้องเริ่มการตรวจได้ภายใน 30 นาที ถ้าตรวจไม่เสร็จจะต้องเพิ่มวันตรวจ ขึ้นอยู่กับขอบเขตการตรวจ ขนาดโรงงานและสายการบรรจุ ความพร้อม NC ความซับซ้อนของกระบวนการผลิต จำนวนกลุ่มและผลิตภัณฑ์ สูตรผสมการผลิต วัตถุดิบและจำนวนแหล่งน้ำของบริษัท

การตรวจติดตามจะประกอบด้วย การตรวจเอกสารความปลอดภัยด้านอาหาร การตรวจแหล่งน้ำ การตรวจอาคารและพื้นที่ผลิต การตรวจสอบการควบคุมสัตว์พาหะ การตรวจสอบเอกสารและการเก็บบันทึก การตรวจวิเคราะห์ผลค่าคุณสมบัติทางเคมีของน้ำในห้องปฏิบัติการ

- การตรวจติดตามภายใน โดยโรงงานจะต้องทำทุกปี ซึ่งต้องครอบคลุมถึงแผนงาน HACCP คู่มือการปฏิบัติงานความปลอดภัยด้านอาหาร และสภาพสุขอนามัยของโรงงาน

แผนงาน HACCP ประกอบด้วย การจัดตั้งทีม HACCP และขอบเขตของแผน การจัดทำข้อมูลสินค้า การจัดทำส่วนผสมและวัตถุดิบ การจัดทำผังกระบวนการผลิตและผังโรงงาน การตรวจสอบผังกระบวนการผลิตและผังโรงงาน การวิเคราะห์อันตราย การกำหนดจุดควบคุมวิกฤต การจัดทำค่าควบคุมของจุดควบคุมวิกฤต การจัดทำระบบเฝ้าติดตามของจุดควบคุมวิกฤต การจัดทำแผนการแก้ไขปัญหา การจัดทำคู่มือมาตรฐานการยืนยันและการตรวจสอบ การจัดเก็บบันทึกเอกสารในระบบ

### 2.3.2 แหล่งน้ำ

แหล่งน้ำที่อยู่ภายใต้การควบคุมของ โรงงาน ต้องได้รับการป้องกันและจัดการ ถือเป็น ส่วนหนึ่งของแผนความปลอดภัยด้านการผลิตน้ำดื่ม การป้องกันพื้นที่ที่เป็นไปได้ที่จะเกิดการปนเปื้อนจากแหล่งอันตราย โดยมีรัศมีการควบคุมคือ 10-50 เมตร ขึ้นกับภูมิประเทศ พื้นที่และสิ่งปลูกสร้างสำหรับแหล่งน้ำ ต้องมีการป้องกันและเข้าถึงได้เฉพาะผู้ที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น พื้นที่โดยรอบแหล่งน้ำต้อง ได้รับการป้องกันจากการปนเปื้อนซึ่งกระทบความปลอดภัย และคุณภาพของน้ำ พื้นต้องระบายน้ำได้อย่างดี ซ่อมแซมอย่างดี ปราศจากมลพิษที่เห็นอย่างชัดเจน แหล่งน้ำจะต้องได้รับการป้องกันผลกระทบที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม สัตว์พาหะ และบุคคลอื่นด้วยการสร้างเป็นอาคาร อุปกรณ์ที่ปิดสนิท หรือเป็นระบบปิดพร้อมทั้งติดตั้งอุปกรณ์เตือนภัยเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการหรือสถานที่จัดเก็บน้ำ

### 2.3.3 พื้นที่อาคาร สิ่งก่อสร้าง พื้นที่ผลิต

พื้นต้องสร้างด้วยวัสดุที่มีความคงทน เรียบ ไม่มีรูพรุน ง่ายต่อการทำความสะอาด และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการใช้พื้นที่ โดยต้องอยู่ในสภาพการซ่อมบำรุงที่ดี หากมีการกำหนดพื้นที่สำหรับการพักอาศัย จะต้องแยกออกจากตัวอาคารผลิตและไม่เชื่อมโดยตรงไปยังอาคารผลิต

ผนังต้องสร้างด้วยวัสดุที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการใช้งาน ซึ่งต้องบำรุงรักษาเพื่อป้องกันการสะสมของสิ่งสกปรก ลดการรวมตัวและการเจริญเติบโตของเชื้อรา และสะดวกต่อการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำความสะอาด ฉนวนกันความร้อนต้องถูกป้องกันเพื่อไม่ให้เส้นใยหลุดออกมาในอากาศ

ฝ้าเพดาน และหลังคาต้องสร้างด้วยวัสดุที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการทำงาน ซึ่งต้องบำรุงรักษาเพื่อลดการรวมตัวและการเจริญเติบโตของเชื้อรา และป้องกันการความเสี่ยงของการปนเปื้อนของผลิตภัณฑ์ นอกจากนี้ การติดตั้งฝ้าเพดานต้องถูกซีล หรือติดตั้งเพื่อให้สามารถฝ้าติดตาม เกี่ยวกับสัตว์พาหะ การทำความสะอาด และป้องกันความเสี่ยงจากการปนเปื้อน

ประตูต้องอยู่ในสภาพที่ดี ต้องปิดเมื่อไม่ใช้งาน ประตูในพื้นที่การผลิตจะต้องเป็นแบบปิดอัตโนมัติ ลานโหลตแบบปรับระดับได้(Dock levelers) ต้องอยู่ในสภาพดีที่จะป้องกันสัตว์พาหะ

หน้าต่างและช่องเปิดอื่นๆ ต้องมีสิ่งป้องกันอย่างเพียงพอเพื่อป้องกันจากสัตว์พาหะ กระชกShatterproof หรือ Tempered ต้องนำมาใช้ในบริเวณที่การแตกหักเสียหายสามารถก่อให้เกิดสิ่งคุกคามด้านความปลอดภัย

ระบบระบายอากาศแบบเครื่องกลหรือแบบธรรมชาติ จะต้องถูกออกแบบเพื่อป้องกันการสะสมของความร้อน ไอน้ำ การควบแน่นของไอน้ำ และฝุ่นละออง

พัดลม อุปกรณ์ป้องกันใบพัด บานเกล็ด เครื่องทำความร้อน และเครื่องปรับอากาศ ต้องรักษาให้สะอาด และอยู่ในสภาพการซ่อมบำรุงที่ดีอยู่เสมอ

ช่องระบายอากาศต้องมีตัวกรอง ช่องระบายอากาศเข้าและออกในบริเวณที่ต้องใส่ใจดูแลสูงจะต้องปิดเมื่อไม่มีการใช้งาน

พื้นต้องมีแนวลาดเอียงที่มากพอสำหรับการระบายน้ำ ซึ่งต้องไม่ทำให้เกิดน้ำขัง ในบริเวณที่มีน้ำรั่วไหลจะต้อง ไม่มีการแตกของพื้นหรือกระเบื้องหลุดล่อน

ต้องมีแผนผังแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายความเข้มของแสงสว่างของแต่ละพื้นที่ ซึ่งจะต้องตรวจสอบทุกปีเป็นอย่างน้อย หรือตามการเปลี่ยนแปลงของระบบแสง

แสงสว่างอาจจะผสมระหว่างแสงธรรมชาติและแสงไฟประดิษฐ์ ระบบแสงอาจเปิดหรือปิดขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่อยู่ในบริเวณนั้น โคมไฟชั่วคราวอาจนำไปใช้ในพื้นที่ ที่มีการใช้งานไม่บ่อยนัก พื้นที่ต่อไปนีถือว่าเป็นพื้นที่ ที่ต้องให้ความใส่ใจสูง และต้องมีความสว่างอย่างน้อย 540 ลักซ์ (50 แรงเทียน)

- บริเวณพื้นที่ตรวจสอบในการผลิต
- แหล่งจุดเจาะและจุดสูมตรวจ
- พื้นที่การตรวจสอบบริเวณทางเข้าและทางออกของเครื่องล้าง และ/หรือ เครื่องชำระล้าง

ภาชนะบรรจุ

- บริเวณการตรวจสอบบรรจุภัณฑ์
- บริเวณการจัดเก็บส่วนผสมและการผสม
- บริเวณเครื่องบรรจุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- บริเวณเครื่องปิดฝา รวมถึง ฮอปเปอร์
- บริเวณการติครหัส และฉลาก
- บริเวณพื้นที่สุขอนามัยส่วนบุคคล (ห้องน้ำ และสถานที่การล้างมือ)
- บริเวณห้องวิจัย ณ สถานประกอบการ
- พื้นที่ ที่ต้องการควบคุม และตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

### 2.3.4 การผลิตและการควบคุมกระบวนการ

ส่วนนี้จะใช้กับการควบคุมการผลิตและกระบวนการ เพื่อป้องกันและลดอันตรายด้านอาหารให้ที่ต่ำสุด

พื้นที่การผลิตจะได้รับการทำความสะอาดและปราศจากเชื้อก่อนเริ่มทำงาน การทำความสะอาดสะอาดพื้นที่ผลิตและบรรจุ ต้องทำนอกเวลาผลิตเพื่อป้องกันการปนเปื้อน

เครื่องมือทำความสะอาดทุกอย่างเช่น ไม้กวาด ไม้ถูพื้น และแปรง ต้องถูกเก็บให้สะอาด อยู่ในสภาพดี และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการผลิต เครื่องมือทำความสะอาด สำหรับพื้นที่ผลิตต้องแยกจากเครื่องมือที่ใช้กับห้องน้ำ ส้วม และพื้นระบายน้ำ

บรรจุภัณฑ์ที่ใช้ในการผลิตต้องไม่ใช่บรรจุสารเคมี ของเหลวอื่นๆ หรือวัสดุ อุปกรณ์การทำความสะอาดระบบ (Cleaning-in-place: CIP) ถ้าใช้งานจะต้องเฝ้าติดตาม และซ่อมบำรุงเพื่อให้มั่นใจในประสิทธิภาพการทำงาน และต้องมีแผนภาพและแผนผัง ระบบของการทำความสะอาดระบบ

หากมีการใช้งานแก้วหรือพลาสติกที่แตกได้จะต้องมีเอกสารการประเมินความเสี่ยง สำหรับการจัดการการปนเปื้อนเศษแตกของวัสดุในสินค้า จะต้องมีการปฏิบัติงานในการจัดการและกำจัดเศษแตกที่มีประสิทธิภาพเมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้น ในคู่มืออย่างน้อยต้องประกอบด้วย การทำความสะอาดบริเวณที่ได้รับผลกระทบ การใช้อุปกรณ์ทำความสะอาดที่เฉพาะ การเข้าถึงฝาภาชนะที่เสียหาย

ถ้าติดตั้งเครื่องตรวจสอบสิ่งแปลกปลอม ต้องได้รับการจัดการและซ่อมบำรุงเพื่อให้ควบคุมความเสี่ยงของการปนเปื้อนในสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การใช้สารเคมี และสารมีพิษต้องถูกเฝ้าติดตามและควบคุม สารเคมีและสารมีพิษ (รวมถึง สารฆ่าเชื้อ) ต้องถูกระบุ กักกันและจัดเก็บ ในสถานที่ปลอดภัย ซึ่งเข้าถึงได้โดยบุคคลที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น สารควบคุมสัตว์พาหะต้องจัดเก็บแยกจากสารอันตรายประเภทอื่น สารเคมีต้องเก็บ ในบรรจุภัณฑ์ดั้งเดิมหรือบรรจุภัณฑ์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์และมีป้ายชี้บ่งพร้อมรายละเอียดชัดเจน สารเคมี สารซักฟอก สารฆ่าเชื้อและสารฆ่าแมลง ต้องใช้งานโดยบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับที่ระบุและจำกัดในฉลาก เอกสาร MSDS (Material Safety Data Sheets) และ SDS (Safety Data Sheets) ต้องพร้อมใช้ โดยใช้ภาษาที่เป็นที่เข้าใจของผู้ใช้งานระดับแรก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือและอุปกรณ์วัด สำหรับเฝ้าติดตาม ตรวจวัดและบันทึกพารามิเตอร์การผลิตต่างๆต้องถูกตรวจสอบตามความถี่ที่กำหนดและถูกปรับแต่งตามมาตรฐานระดับชาติหรือนานาชาติ อุปกรณ์ควบคุมค่าวิกฤตของโครงการ ต้องได้รับการตรวจสอบทุกวันและสอบเทียบทุกปี

ส่วนผสมและผลิตภัณฑ์ที่มีสารก่อภูมิแพ้ ต้องได้รับการชี้บ่งโดยป้ายหรือการทำสัญลักษณ์และเก็บในพื้นที่เฉพาะ แยกจากส่วนผสมและผลิตภัณฑ์ที่ไม่มีสารก่อภูมิแพ้ อุปกรณ์และเครื่องใช้ต้องถูกทำความสะอาดก่อนการเปลี่ยนผลิตภัณฑ์จากที่มีสารก่อภูมิแพ้ไปผลิตผลิตภัณฑ์ที่ไม่มีสารก่อภูมิแพ้หรือผลิตภัณฑ์ที่มีสารก่อภูมิแพ้ชนิดอื่น พนักงานผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับส่วนผสมและผลิตภัณฑ์ที่มีสารก่อภูมิแพ้ ต้องมีเครื่องป้องกันการปนเปื้อนรวมถึงการเปลี่ยนชุด

การแก้ไขผลิตภัณฑ์ ต้องมีคู่มือการจัดการการแก้ไขผลิตภัณฑ์และต้องสามารถทวนสอบได้ถึงหมายเลขของล็อตดั้งเดิมของผลิตภัณฑ์และหมายเลขของล็อตของส่วนผสม

### 2.3.5 การควบคุมสัตว์พาหะ

ต้องมีเอกสาร โครงการควบคุมสัตว์พาหะ ต้องมีรายชื่อบริษัทหรือผู้ให้บริการการควบคุมสัตว์พาหะ โครงการควบคุมสัตว์พาหะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้ควบคุมสัตว์พาหะที่ได้รับการอนุญาต พนักงานของโรงงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในโครงการการควบคุมสัตว์พาหะต้องได้รับการฝึกอบรม เอกสารแสดงจุดวางกับดักจับสัตว์พาหะทุกจุดต้องพร้อมใช้งาน ต้องแสดงตำแหน่งจุดวาง ประเภท และจำนวนชุดของกับดัก สารกำจัดหนูหรือเหยื่อล่ออินทรีย์ ห้ามใช้ภายในอาคาร อนุญาตให้ใช้เพียงกับดักกลหรือกาวดัก ไฟดักแมลงต้องติดตั้งห่างจากอาหาร อย่างน้อย 2 เมตร (หรือ 7 ฟุต) เพื่อป้องกันโอกาสในการปนเปื้อน การตรวจกับดักต้องทำอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง หลักฐานต่างๆ เกี่ยวกับสัตว์พาหะต้องได้รับการบันทึกและต้องมีการดำเนินการแก้ไข

### 2.3.6 เอกสารและการเก็บบันทึก

เอกสารและบันทึกที่จำเป็นแสดงถึงสภาพของ โรงงานรวมถึงรายละเอียดของการปฏิบัติงาน ต้องจัดทำและรักษาไว้ซึ่งเอกสารและบันทึกเพื่อสร้างสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการผลิตที่ปลอดภัย เอกสารที่ต้องมีประกอบด้วย

เอกสารอนุญาตทำธุรกิจ โรงงานต้องเก็บเอกสารรับรองการอนุญาตทำธุรกิจ สำหรับแหล่งน้ำที่ไม่ใช่แหล่งน้ำสาธารณะ ต้องมีเอกสารอนุญาตใช้งานแหล่งน้ำอยู่ ณ โรงงาน เพื่อยืนยันข้อมูลน้ำ เช่น น้ำแร่ น้ำพุธรรมชาติ สัมพันธ์กับการขอประกาศนียบัตร

การเก็บบันทึก บันทึกเกี่ยวข้องกับคู่มือปฏิบัติงาน มาตรฐานGMP ขั้นตอนการดำเนินการและอื่นๆ เช่น เอกสารการขออนุญาตอาคารสถานที่ การขนส่ง การจัดซื้อ การรับวัตถุดิบ การส่งมอบและการจัดเก็บ เอกสารเกี่ยวกับอุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ในการผลิต เอกสารการอบรม สุขอนามัย เอกสารระบบสุขาภิบาลและการควบคุมสัตว์พาหะ เอกสารการเรียกคืนสินค้าและการติดตามการเรียกคืนสินค้า เอกสารการควบคุมสารก่อภูมิแพ้ เอกสารการตรวจติดตามภายใน ต้องมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจัดเก็บอย่างน้อย 3 ปี และสอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายต่างๆ ตามพื้นที่ของโรงงาน

การเข้าถึงบันทึก บันทึกอาจเป็นกระดาษหรือไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ได้ บันทึกต้องพร้อมเมื่อถูกเรียกตรวจโดยผู้ตรวจสอบ

### 2.3.7 สุขอนามัยส่วนบุคคล

พนักงานที่แสดงอาการป่วย หรือมีบาดแผลเปิด ต้องไม่ปฏิบัติงานที่มีโอกาสทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ปนเปื้อน พนักงานต้องแจ้งต่อผู้ควบคุมหากมีอาการดังกล่าว

ยาสูบ หมากฝรั่ง เครื่องดื่มและอาหาร ต้องไม่ถูกนำเข้ามาภายในสถานที่ผลิต นอกจากนี้พื้นที่ที่กำหนดไว้

ทุกคนที่ต้องปฏิบัติงาน โดยการสัมผัสโดยตรงกับผลิตภัณฑ์อาหารและบรรจุภัณฑ์อาหาร ต้องปฏิบัติตามแนวทางที่ถูกสุขอนามัยระหว่างทำการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันการปนเปื้อนของผลิตภัณฑ์

เครื่องแต่งกายของผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการดูแลเก็บรักษา ทำความสะอาดและสวมใส่เพื่อป้องกันการปนเปื้อนของผลิตภัณฑ์ ในกรณีที่ต้องใช้ชุดป้องกัน ต้องมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่สะอาดอยู่เสมอ ในกรณีที่ต้องใช้ถุงมือและผ้ากันเปื้อนแบบใช้แล้วทิ้ง ต้องเปลี่ยนหลังจากมีการพัก เมื่อมีการเข้าสู่พื้นที่ผลิตอีกครั้งและเมื่อสกปรกหรือเสียหาย ถุงมือต้องได้รับการทำความสะอาดและฆ่าเชื้อเพื่อป้องกันการปนเปื้อนของผลิตภัณฑ์

เล็บของพนักงานปฏิบัติงานต้องได้รับการตัดและรักษาความสะอาดอยู่เสมอ และไม่อนุญาตให้ทาเล็บหรือติดเล็บปลอม

เครื่องประดับ (ยกเว้นแหวนแต่งงาน) นาฬิกา หรือวัตถุอื่นๆ ที่ขยับต่อการเคลื่อนไหว ไม่ควรใส่หรือนำเข้าไปในสถานที่ผลิต เครื่องประดับทางศาสนาต้องได้รับการประเมินความเสี่ยงต้องมีนโยบายเกี่ยวกับการอนุญาตและใช้มาตรการป้องกันเพื่อป้องกันอันตราย สายรัดข้อมือทางการแพทย์ที่จำเป็นต้องสวมใส่ ได้รับการอนุญาตแต่ต้องได้รับการควบคุมผ่านมาตรการป้องกัน

ทุกคนในพื้นที่ผลิตต้องใส่ตาข่ายคลุมผมที่ครอบคลุมทั้งศีรษะ สายรัดผมต้องสวมใส่เพื่อปกคลุมหมวดหรือเครา สามารถยกเว้นได้หากได้รับการสนับสนุนจากการประเมินความเสี่ยง

ผู้ปฏิบัติงานต้องทำการล้างมือ ก่อนเข้ามาในพื้นที่ผลิต หลังจากเข้าห้องน้ำ หลังจากการไอหรือจาม หลังจากสูบบุหรี่ กินอาหารหรือดื่มน้ำ หรือเมื่อมือสกปรกหรือปนเปื้อน

พื้นที่ล้างมือ ต้องตั้งในที่ที่เข้าถึงง่ายตลอดทั้งพื้นที่ผลิตและห้องอาหาร พื้นที่ล้างมือ ต้องสร้างโดยวัสดุที่ไม่กัดกร่อนและต้องมีย้ำประปาดื่มได้ ที่อุณหภูมิเหมาะสม (ก๊อกน้ำอัตโนมัติควรใช้ ในบริเวณที่ต้องควบคุมความสะอาดอย่างสูง) สบู่เหลว ผ้าหรือกระดาษเช็ดมือที่ใช้แล้วทิ้ง หรือเครื่องเป่ามือ และเมื่อใช้ผ้าหรือกระดาษเช็ดมือแบบใช้แล้วทิ้งต้องมีถังแบบไม่ใช้มือสัมผัสรองรับ อีกทั้งต้องมีป้ายเชิญชวนให้ล้างมือ ในภาษาที่เหมาะสมและต้องติดในบริเวณที่สะดวกตา และไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถใช้น้ำยาล้างมือ (เอทิลแอลกอฮอล์) เพื่อทดแทนพื้นที่ล้างมือได้

ห้องน้ำต้องแยกจากพื้นที่ผลิต ถ้าจำเป็นต้องตั้งใกล้กับพื้นที่ผลิต การเข้าถึงจะต้องผ่านทางเดินเฉพาะ หรือประตูสองชั้น โดยห้องน้ำจะต้องก่อสร้างโดยใช้วัสดุที่ทำความสะอาดได้ในสภาวะที่สะอาดและมีการซ่อมแซมที่ดี มีการระบายอากาศที่เหมาะสมเพื่อป้องกันกลิ่นเข้าสู่พื้นที่ผลิต มีการติดตั้งแผ่นกันและหน้าต่าง มีการติดตั้งประตูปิดอัตโนมัติ มีแสงสว่างเหมาะสม ติดตั้งอุปกรณ์ล้างมือที่เหมาะสม ติดป้ายหรือสัญลักษณ์เตือนพนักงานให้ล้างมือหลังจากเข้าห้องน้ำ

ต้องมีห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าและห้องส้วมสาธารณะ ต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้พนักงานหรือผู้เยี่ยมชม เปลี่ยนก่อนเข้าปฏิบัติงาน หรือออกจากการปฏิบัติงาน หรือชุดป้องกันตามความจำเป็น ต้องอยู่แยกจากพื้นที่ผลิต ผู้เยี่ยมชมทุกคนรวมถึงผู้รับเหมา ผู้บริหาร และช่างซ่อมบำรุง ต้องสวมใส่เครื่องแต่งกาย และรองเท้าที่เหมาะสม เมื่อเข้าพื้นที่ผลิตและต้องปฏิบัติตามแนวทางที่ถูกสุขอนามัย เช่นเดียวกับพนักงาน เมื่อเข้าสู่พื้นที่ผลิต

### 2.3.8 การป้องกันการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า

ต้องมีแผนการประเมินความเสี่ยง และแผนการป้องกันการกระทำโดยเจตนาหรือก่อวินาศกรรมโดยเจตนาต่อกระบวนการผลิตและสินค้า ให้มีผู้รับผิดชอบ (หัวหน้าทีม) ซึ่งแต่งตั้งโดยผู้บริหาร และต้องมีการประชุมทุกปี มีการบันทึกทุกหลักฐานการประชุม มีรายชื่อของผู้ร่วมทีม และมีช่องทางที่สามารถติดต่อได้ 24 ชั่วโมง

## 2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่งมีลักษณะของสายการผลิตแบ่งออกเป็น 3 ส่วนงานหลักคือ แผนก Production 1 ซึ่งรับผิดชอบในการผลิตน้ำดื่มบรรจุขวดพลาสติกขนาด 500 มิลลิลิตรและขนาด 750 มิลลิลิตร แผนก Production 2 ซึ่งรับผิดชอบในการผลิตน้ำดื่มบรรจุขวดพลาสติกขนาด 1,500 มิลลิลิตร และแผนก Water Treatment ซึ่งรับผิดชอบในการปรับคุณภาพน้ำต้นทางให้มีความสะอาดบริสุทธิ์ โดยยังคงไว้ซึ่งแร่ธาตุต่างๆที่จำเป็นต่อร่างกาย เพื่อส่งต่อไปบรรจุที่แผนก Production 1 และ Production 2 ต่อไป

อุตสาหกรรมผลิตน้ำดื่มของประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูงในการผลิตเพื่อบริโภคในประเทศและเพื่อการส่งออก เนื่องจากประเทศไทยมีปัจจัยพื้นฐานด้านการผลิตน้ำดื่มที่เหมาะสมและเพียงพอ ทำให้สามารถนำปัจจัยการผลิตเหล่านั้นมาใช้ในการผลิตได้อย่างต่อเนื่อง มีแรงงานที่มีคุณภาพจำนวนมาก มีการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย มีการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังมีความพร้อมในด้านการจัดการกระบวนการผลิต การควบคุมคุณภาพ และการส่งมอบผลิตภัณฑ์ มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ความชำนาญในงานด้านการผลิตน้ำดื่มอย่างยาวนาน นอกจากนั้นยังได้รับการยอมรับจากลูกค้าในต่างประเทศในเรื่องของภาพลักษณ์ขององค์กร ภาพลักษณ์ของสินค้า การส่งมอบสินค้า และความรับผิดชอบต่อสินค้าและ

ปัจจุบันมูลค่าตลาดน้ำดื่มบรรจุขวดในประเทศไทยมากกว่า 20,000 ล้านบาท มีอัตราการเติบโตเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 8 และคาดว่าจะมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นตามความต้องการของผู้บริโภคที่ชื่นชอบความสะดวกรวดเร็วและสะอาดปลอดภัย แต่มูลค่าตลาดดังกล่าว ผู้ประกอบการยังมองว่ามีโอกาสขยายได้เพิ่มขึ้นในอนาคต เนื่องจากปัจจุบันมีประชากรเพียงร้อยละ 30 ที่ซื้อน้ำบริโภคดื่มเป็นประจำทุกวัน ส่วนอีกร้อยละ 70 ยังสามารถจัดหาน้ำดื่มได้เองจากแหล่งน้ำตามธรรมชาติ ซึ่งนับวันน้ำดื่มจากแหล่งน้ำธรรมชาติจะลดความสำคัญลงตามข้อจำกัดทางธรรมชาติ รวมถึงวิถีชีวิตของผู้คนยุคใหม่ที่ต้องการความสะดวกปลอดภัยในการบริโภค จึงเป็นโอกาสของน้ำดื่มบรรจุขวดที่จะเติบโตสูงยิ่งขึ้นในอนาคต (ที่มา : สถาบันอาหาร, 2558)

ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมน้ำดื่ม จึงต้องให้ความสำคัญต่อกระบวนการการผลิตให้มีความใส่ใจในเรื่องสุขลักษณะของน้ำดื่ม และมีความปลอดภัยในการผลิตเบื้องต้น โดยนำหลักของระบบ NSF มาเป็นการประกันคุณภาพที่มีการปฏิบัติและมีการพิสูจน์จากกลุ่มนักวิชาการด้านน้ำดื่มทั่วโลกว่าสามารถทำให้น้ำดื่มมีคุณภาพมาตรฐานและเกิดความปลอดภัยมากที่สุด ตามหลักการของระบบมาตรฐาน NSF จะครอบคลุมตั้งแต่สถานที่ตั้งแหล่งน้ำดิบ สถานที่ตั้งของสถานประกอบการ โครงสร้างอาคาร ระบบการผลิตที่ดีมีความปลอดภัย มีการควบคุมคุณภาพให้ได้มาตรฐานทุกขั้นตอน นับตั้งแต่เริ่มต้นวางแผนการผลิต ระบบควบคุมวัตถุดิบ ระหว่าง กระบวนการผลิต ผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป การจัดเก็บ การควบคุมคุณภาพ การขนส่งจากโรงงานจนถึงผู้บริโภค ระบบบันทึกข้อมูล การตรวจสอบและติดตามผลคุณภาพผลิตภัณฑ์ ทั้งนี้เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้ายมีคุณภาพและความปลอดภัยเมื่อถึงมือ ผู้บริโภค และน้ำดื่มภายใต้การรับรองด้วยระบบมาตรฐาน NSF จัดได้ว่า “เป็นมาตรฐานน้ำดื่มระดับโลก” เพราะเป็นมาตรฐานด้านคุณภาพระดับสากล มีการตรวจสอบด้านคุณภาพอย่างเข้มงวดและมีกระบวนการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภคได้ทุกระดับ (ที่มา : สถาบันอาหาร, 2558)

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัชรพร ศิริเทพประไพ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของเหมืองแม่เมาะ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในภาพรวมและทุกด้าน ได้แก่ การตัดสินใจ การปฏิบัติ ผลประโยชน์ และการประเมินผล มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาและเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุปสรรคที่พบมากที่สุด คือ ผู้บริหารไม่สนับสนุนหรือให้ความสำคัญอย่างเต็มที่ และการประเมินผลไม่ครบองค์ประกอบ ลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันในภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยเรื่องเพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับของตำแหน่งทางการงาน ตำแหน่งงาน ในระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร และจำนวนครั้งในการอบรมเรื่องระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมโดยรวม ได้แก่ ภาระงาน เอกลักษณะของงานหรือความชัดเจนของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าเป็นองค์กรที่พึงได้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับองค์กร และค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานพัฒนาคุณภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรอายุของบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติ และเงินเดือน/ รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ทั้งนี้ระดับการมีส่วนร่วมที่ได้ สอดคล้องกับหัวใจหลักที่สำคัญของ TQM ประการหนึ่ง คือ เรื่องสมาชิกทุกคน ทุกระดับ ทุกฝ่าย ต้องมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรประกอบกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมขึ้นอยู่กับลักษณะงาน จึงทำให้ทราบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานยังไม่ถูกกระจายอย่างทั่วถึงในแต่ละระดับ

กัญญวัลย์ ศรีสวัสดิพงษ์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมและปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัด กาฬสินธุ์ ทำการศึกษาในบุคลากร โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ สุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ จำนวนตัวอย่าง 321 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผ่านการตรวจสอบความตรงโดย ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีความเที่ยงเท่ากับ 0.95 และสัมประสิทธิ์แบบเจาะลึก ระหว่างวันที่ 3-28 มกราคม 2554 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือ คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการได้รับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการกระบวนการบริหาร คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง และปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 66.4

ภริณี ลิฎาภรณ์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมและจำแนกระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยศึกษาตัวแปร อิสระจำนวน 6 ตัวคือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) การได้รับข้อมูลข่าวสาร 3)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 4) ความไว้วางใจต่อหน่วยงานหรือบุคลากรที่จัดการมีส่วนร่วม 5) ความไว้วางใจระหว่างประชาชนที่มีส่วนร่วม และ 6) การตระหนักต่อปัญหาที่มีการมีส่วนร่วมเป็นตัวแปรตาม ซึ่ง การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณในลักษณะของการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง (Exploratory and cross sectional study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล มีกลุ่มตัวอย่างเป็น ชุมชนมาชวลูด อ.เมือง จ.ระยอง การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย มีกลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้น 341 คน โดยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา 285 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.57 ของแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ ถดถอยแบบง่าย (Simple regression) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ผลการวิจัยพบว่า ระดับของการมีส่วนร่วมในระดับการให้ข้อมูลข่าวสารเป็นระดับที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 2.95 รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ย 2.59 ซึ่งใกล้เคียงกับ การมีส่วนร่วมในการให้อำนาจประชาชนมีค่าเฉลี่ย 2.58 และระดับการมีส่วนร่วมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีส่วนร่วมในระดับการหารือ และการมีส่วนร่วมเข้ามาบิบบทบาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.53 แต่อย่างไรก็ตามทุกระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับการแปลความหมายว่าอยู่ใน ระดับที่ตีทุกรายการ ส่วนผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมสูงที่สุด รองลงมาคือการได้รับข้อมูลข่าวสารความไว้วางใจระหว่างประชาชนที่มีส่วนร่วม ความไว้วางใจต่อหน่วยงานหรือบุคลากรที่จัดการมีส่วนร่วม และการตระหนักต่อปัญหาตามลำดับ โดยสมการทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 60

**สุปราณี เจียรพงษ์ ( 2554 : บทคัดย่อ )** ได้ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ ในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาล และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ ในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปราจีนบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพจำนวน 134 คน ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปราจีนบุรี ได้จากการสุ่มแบบง่าย รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการทดสอบค่าที่กำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล อยู่ใน ระดับปานกลาง ( $X = 3.60, SD = 0.64$ ) 2) อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล 3) พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลแตกต่างกัน พยาบาลกลุ่มที่เป็นและไม่เป็น คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพ และกลุ่มที่ได้รับและไม่ได้รับการอบรมการพัฒนาคุณภาพ ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติในการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล 4) ปัจจัยจงใจและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาล 5) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r = .503$ ) ส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r = .661$ ) กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

สุจิตรา สุขคนธมัต (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาศึกษาทัศนคติและการมีส่วนร่วมต่องานด้านประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 71 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้  $t$ -test และ  $F$ -test ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ทัศนคติของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ต่องานด้านประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก คือ การประกันคุณภาพการศึกษาจะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานของหน่วยงาน การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาทำให้สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ได้ การประกันคุณภาพการศึกษาทำให้หน่วยงานเกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีบุคลากรผู้รับผิดชอบด้านประกันคุณภาพการศึกษาโดยตรง ในเรื่องการมีส่วนร่วมต่องานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบทัศนคติและการมีส่วนร่วมต่องานด้านประกันคุณภาพการศึกษา พบว่าบุคลากรที่เป็นผู้บริหารและไม่เป็นผู้บริหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่แตกต่างกันในเรื่องทัศนคติต่องานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้บุคลากรที่มีเพศต่างกัน สถานภาพต่างกัน ประสบการณ์ในการสอน/การทำงานต่างกัน การทำหน้าที่ด้านประกันคุณภาพต่างกัน มีทัศนคติและการมีส่วนร่วมต่องานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกัน ดังนั้นคณะวิทยาศาสตร์ควรวางแผนทางเพื่อประชาสัมพันธ์การดำเนินงานประกันคุณภาพ

ชัชวพันธ์ กิตติ (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ลำพูนในการดำเนินกิจกรรม TPM ต่อการบริหารงานคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินกิจกรรม TPM ต่อการบริหารงานคุณภาพ เพื่อศึกษาการนำความรู้ด้าน TPM เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินกิจกรรม TPM ของบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ลำพูน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานโรงงานผลิตอาหารสัตว์ลำพูนจำนวน 50 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ ลำพูนในการดำเนินกิจกรรม TPM ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามกิจกรรมสูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทั้งนี้พนักงานได้นำความรู้เรื่อง TQM ไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยยึดหลักการบริหารงานด้านคุณภาพพื้นฐานในการทำงาน อาทิ 5ส (สะสาง สะอาด สะดวก สร้างมาตรฐาน สร้างวินัย) และนำวิธีการค้นหาสาเหตุของกระบวนการทำงานของพนักงานและเครื่องจักร (LOSS) มาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการดำเนินงาน TPM ทางบริษัทควรสนับสนุนให้แต่ละหน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมืออย่างเพียงพอต่อความต้องการและควรมีการวางแผนการบำรุงรักษา เพื่อให้มีแนวทางในการดำเนินกิจกรรมที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ควรจัดการอบรมให้ความรู้แก่พนักงานและมีการติดตามผลการดำเนินงานด้าน TPM อย่างต่อเนื่อง

เปลวเทียน เสือเหลือง (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อศึกษาเป็นพนักงานประจำที่ทำงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น ผลการศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานกับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.53$ ) และความผูกพันต่อองค์กรกับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือพนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = 0.71$ ) และพนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r = 0.39$ ) และพนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r = 0.38$ ) นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐานยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและอัตราเงินเดือน ระหว่าง 20,001-25,000 บาท และอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและทางด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานที่ทำงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชญาสิทธิ์ เจริญคุณนารัตน์ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน GMP ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตเนื้อสัตว์แห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 304 คน ที่ได้จากการใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน GMP อยู่ระดับมาก โดยปัจจัยด้านความซับซ้อนของกระบวนการผลิต การทำงานเป็นทีม และการฝึกอบรม ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน GMP ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน GMP โดยรวมได้ร้อยละ 57.60

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดชื่อเรื่องการวิจัย กรอบแนวคิด และกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยในมาตรฐาน NSF พนักงานจำเป็นต้องมีความเข้าใจในข้อกำหนดของมาตรฐาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญในการวิเคราะห์ วางแผนพัฒนา และการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ที่กำหนด เพื่อให้องค์กรมีระบบในการควบคุมและปฏิบัติที่ดีที่ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 150 คน (ข้อมูลจากฐานข้อมูลบริษัท ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2559)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของ (Taro Yamane, 1973: 125) จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 110 คน ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างไม่เกิน 5 %

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3.1)$$

กำหนดให้  $n$  คือ จำนวนหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  คือ จำนวนหรือขนาดของประชากร

$e$  คือ ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าประชากรโดยการวิจัยซึ่งกำหนดที่ร้อยละ 5

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ

$$\begin{aligned} \text{สูตร } n &= \frac{150}{1+150(0.05)^2} \\ &= 109.09 \\ &= 110 \text{ คน} \end{aligned}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มตามสะดวก (Convenience sampling) โดยเก็บข้อมูลกับพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง จำนวน 110 คน

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 110 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

### 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนก ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การของบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง ซึ่งแบบสอบถาม จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย

- |                     |             |
|---------------------|-------------|
| 1. ภาวะผู้นำ        | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. การติดต่อสื่อสาร | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. การฝึกอบรม       | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. การทำงานเป็นทีม  | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. คำตอบแทน         | จำนวน 5 ข้อ |

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF จำนวน 30 ข้อ

โดยลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะมาตรวัด Likert Scale 5 ระดับ ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อรับข้อคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็น

**ประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF**

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา และวัตถุประสงค์

2. สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ศึกษา

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบ ขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รวมไปถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1.รศ.ดร.วรนารถ แสงมณี	อาจารย์ประจำคณะกรรมการบริหารและจัดการ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2.ดร.ปรเมศร์ อัสวเวียงพิภพ	อาจารย์ประจำคณะกรรมการบริหารและจัดการ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. คุณศักดิ์ วิชิต โรจน์จรัส	Industrial Engineering Division Manager	บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

6. หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” ( $\alpha$ ) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\} \quad (3.2)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$\alpha$	แทน ค่าความเชื่อมั่น
$k$	แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
$\sum S_i^2$	แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
$S_i^2$	แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทางวิชาการอยู่ในเกณฑ์ค่าเชื่อมั่นยอมรับได้ คือ ค่าแอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ในแบบสอบถามเท่ากับ 0.83 ซึ่งไม่ต่ำกว่าเกณฑ์การยอมรับมาตรฐานที่ 0.70 (กัลยา วาณิชขันธ์บัญชา, 2549) จึงนำแบบสอบถามเสนอบริษัทที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งเป็นขั้นสุดท้ายก่อนจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการค้นหาข้อมูลใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

#### 3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลกระทบต่อ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง โดย ส่งแบบสอบถามผ่านทางหัวหน้างาน และด้วยตนเองภายในบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง ไปยังกลุ่ม ตัวอย่างที่ทำการวิจัย พร้อมหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงบริษัทและเนบของเปล่าเพื่อให้หัวหน้างาน รวบรวมแบบสอบถามใส่ซองเปล่าส่งกลับมาถึงผู้วิจัย

1. ขอหนังสือจากคณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลในบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมหนังสือขออนุญาตส่งแบบสอบถามให้กับพนักงาน โดยผ่านทางหัวหน้างาน และด้วยตนเอง ในบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง
3. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ
4. นำผลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมจากงานวิจัย วารสาร เอกสารสัมมนา สถิติใน รายงานต่างๆของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมกับรวบรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมด และนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนก ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในแต่ละข้อ จากนั้นนำมาหาค่าร้อยละ ประกอบข้อมูลพรรณนา

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การของบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง ในด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรม การทำงานเป็นทีม ค่าตอบแทน ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert's rating scale จำนวน 5 ระดับ จากนั้นหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประกอบการพรรณนาข้อมูล โดยนำมาเปรียบเทียบและแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยภายในองค์การ ใช้เกณฑ์อ้างอิง Likert's rating scale ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับปัจจัยด้านองค์การ
4.501 – 5.000	มากที่สุด
3.501 – 4.500	มาก
2.501 – 3.500	ปานกลาง
1.501 – 2.500	น้อย
1.000 – 1.500	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง ระดับปัจจัยด้านองค์การไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับปัจจัยด้านองค์การแตกต่างกันมาก

3. การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert's rating scale จำนวน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5 ระดับ โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม ดังนี้

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ใช้เกณฑ์ Likert's rating scale อ่างอิงดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานคุณภาพ NSF
4.501– 5.000	มากที่สุด
3.501– 4.500	มาก
2.501– 3.500	ปานกลาง
1.501– 2.500	น้อย
1.000– 1.500	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF แตกต่างกันมาก

4. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง ได้แก่ ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิต เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิต การควบคุมกระบวนการผลิต บุคลากรและสุขลักษณะ การป้องกันสัตว์พาหะ และการป้องกันการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า โดยใช้วิธีการทดสอบแบบการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

5. การทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
ปัจจัยด้านองค์การ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรม การทำงานเป็นทีมและค่าตอบแทน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพ NSF โดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลย่อย} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.3)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การและ ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 137)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.4)$$

เมื่อ	X	หมายถึง คะแนนของแต่ละคน
	$\bar{x}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x$	หมายถึง ผลรวมของค่าต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถาม เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544: 35)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.5)$$

เมื่อ	S.D.	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง คะแนนของแต่ละคน
	n	หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) (มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ. 2553: 89-92)

เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.6)$$

เมื่อ  $Y_i$  = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ  $i = 1, 2, \dots, n$   
 $X_{ji}$  = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรอิสระที่  $j$  เมื่อ  $j = 1, 2, \dots, k$   
 $\beta_0$  = ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ  $X_i$  ทุกค่าเป็น 0)  
 $\beta_j$  = ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient)  
 $\varepsilon_i$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่  $i$   
 $k$  = จำนวนตัวแปรอิสระ  
 $n$  = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติ (Assumption) ของการวิเคราะห์สมการถดถอย

1.  $\varepsilon_i$  มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
2.  $\varepsilon_i$  และ  $\varepsilon_j$  สำหรับ  $i \neq j$  เป็นอิสระต่อกัน
3.  $X_{ji}$  แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือโดยกำหนดค่าต่างๆดังนี้

**สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ**

ค่าประมาณของ  $Y_i$  ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่าสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยมีสมการดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} \dots + b_kX_{ki} \quad (3.7)$$

โดยที่  $\hat{Y}_i$  เป็นค่าประมาณของ  $Y_i$  และ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  เป็นค่าประมาณของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  ของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  จะหาได้โดยใช้วิธี Least squares method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ ได้มีสูตรในการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \quad (3.8)$$

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \dots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \dots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \dots & X_{kn} \end{bmatrix}, \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix} \quad (3.9)$$

#### การทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

การทดสอบสมการความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณเพื่อทดสอบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกัน มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยมีสมมติฐานคือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1 : \text{อย่างน้อยมี } \beta_j \text{ อย่างน้อย 1 ค่า } \neq 0, \text{ เมื่อ } j = 1, 2, \dots, k$$

เมื่อ  $\beta_k$  เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ซึ่งแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงค่า สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \quad (3.10)$$

เมื่อ  $k$  = จำนวนตัวแปรอิสระ  
 $n$  = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด  
 $\bar{Y}$  = ค่าเฉลี่ย

เปรียบเทียบค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณกับค่า  $F$  ที่ได้จากตารางที่  $df = n - k - 1$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า  $F$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่า  $X$  ทั้ง  $k$  ตัว ไม่ส่งผลกระทบต่อ  $Y$  ในรูปเชิงเส้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนักเรียนนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า  $F$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  แสดงว่ามี  $X_i$  อย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อ  $Y$  ในรูปเชิงเส้น จึงต้องทดสอบต่อไปว่า  $X_i$  ตัวใดมีความสัมพันธ์กับ  $Y$  โดยใช้สถิติทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์การถดถอย

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)

สมมติฐาน

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.11)$$

เมื่อ  $S_{b_j}$  หาได้จากการถอดรากกำลังสองของ  $\text{Var}(b_j)$  ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{Var}(b) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \quad (3.12)$$

เมื่อ  $\sigma^2$  คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n - k - 1} \quad (3.13)$$

เปรียบเทียบค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณกับค่า  $t$  ที่ได้จากตารางที่  $df = n - 1$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าอยู่ระหว่าง  $-t_{\alpha/2, n-1}$  หรือ  $t_{\alpha/2, n-1}$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่าค่า  $\beta_j = 0$  นั่นคือ ตัวแปร  $X_j$  ไม่ส่งผลต่อตัวแปร  $Y$  ในเชิงเส้นตรง

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าค่า  $-t_{\alpha/2, n-1}$  หรือมากกว่า  $t_{\alpha/2, n-1}$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่าค่า  $\beta_j \neq 0$  นั่นคือ ตัวแปรตาม  $X_j$  ส่งผลต่อตัวแปร  $Y$  ในเชิงเส้นตรง

**การแปลความหมาย**

เมื่อ  $\beta_j$  มีนัยสำคัญ แปลความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป  $\beta_j$  หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆคงที่

### Coefficient of determination, $R^2$

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า  $Y$  หรือ  $R^2$  บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึง สัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ  $Y$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจากสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.14)$$

การกำหนดค่าตัวแปร ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดค่าของตัวแปรต่างๆดังนี้

$k$  = แทนจำนวนตัวแปรอิสระ คือ 5

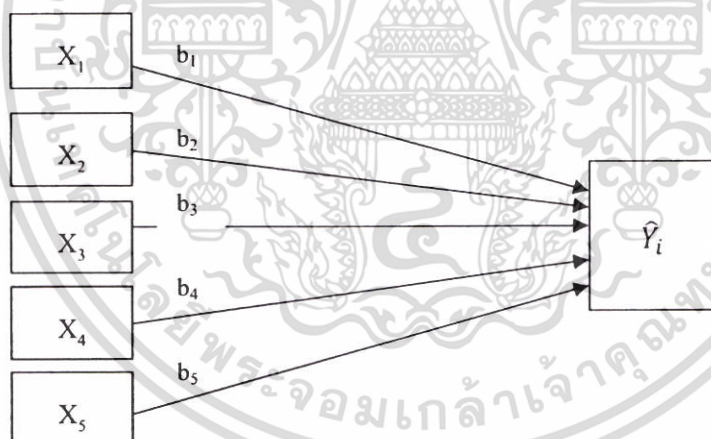
$n$  = 110

$Y_i$  = ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน

คุณภาพ NSF

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

$$\text{สมการ } Y_i = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

$X_1$  = ภาวะผู้นำ

$X_2$  = การติดต่อสื่อสาร

$X_3$  = การฝึกอบรม

$X_4$  = การทำงานเป็นทีม

$X_5$  = ค่าตอบแทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- $Y_i$  = ค่าประมาณของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ  
NSF
- เมื่อ  $i = 1$  โดย
- $i_1$  = ค่าประมาณของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ  
NSF โดยรวม
- $b_0$  = ค่าคงที่
- $b_1 \dots b_5$  = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงเส้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง จำนวน 110 คน เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมา แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านองค์การส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต

4.5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต

#### 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนก ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	81	73.6
หญิง	29	26.4
รวม	110	100.0
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	5	4.5
มากกว่า 20 ปี ถึง 30 ปี	31	28.2
มากกว่า 30 ปี ถึง 40 ปี	54	49.1
มากกว่า 40 ปี ถึง 50 ปี	15	13.7
มากกว่า 50 ปี	5	4.5
รวม	110	100.0
สถานภาพ		
โสด	15	13.7
สมรส	92	83.6
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3	2.7
รวม	110	100.0
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	2	1.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	52	47.3
อนุปริญญา / ปวส.	52	47.3
ปริญญาตรี	4	3.6
รวม	110	100.0
แผนก		
Water Treatment	31	28.2
Production 1	42	38.2
Production 2	37	33.6
รวม	110	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	17	15.5
มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	64	58.2
มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	27	24.5
มากกว่า 15 ปี	2	1.8
รวม	110	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท	1	0.9
มากกว่า 9,000 บาท ถึง 15,000 บาท	23	20.9
มากกว่า 15,000 บาท ถึง 20,000 บาท	53	48.2
มากกว่า 20,000 บาท ถึง 25,000 บาท	21	19.1
มากกว่า 25,000 บาท ถึง 30,000 บาท	8	7.3
มากกว่า 30,000 บาท	4	3.6
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง จำนวน 110 คน มีข้อมูลทั่วไปดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 รองลงมาเป็นเพศหญิง มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ถึง 40 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมาก็คือ อายุมากกว่า 20 ถึง 30 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 อายุมากกว่า 40 ถึง 50 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 83.6 รองลงมาก็คือ สถานภาพโสด มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาเท่ากันทั้งระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 และอนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมาก็คือ ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ

3.6 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินของบริษัทฯ ซึ่งไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต เว้นแต่จะแจ้งให้บริษัทฯ ทราบก่อน มิฉะนั้นจะถือว่าผิดกฎหมาย

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในแผนก Production 1 มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมาคือแผนก Production 2 มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และแผนก Water Treatment มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมาคือประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 ประสบการณ์ทำงานไม่ถึง 5 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท ถึง 20,000 บาท มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 9,000 บาท ถึง 15,000 บาท มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท ถึง 25,000 บาท มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท ถึง 30,000 บาท มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาทมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านองค์การ

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านองค์การของบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง ได้แก่ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรม การทำงานเป็นทีมและค่าตอบแทน ซึ่งใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์การของบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ภาวะผู้นำ	3.635	0.586	มาก	4
2. การติดต่อสื่อสาร	3.676	0.533	มาก	3
3. การฝึกอบรม	3.896	0.554	มาก	2
4. การทำงานเป็นทีม	3.953	0.648	มาก	1
5. ค่าตอบแทน	3.376	0.523	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.707	0.386	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับปัจจัยด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.707 และระดับปัจจัยด้านองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.386 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 การทำงานเป็นทีม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.953 และระดับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.648

ลำดับที่ 2 การฝึกอบรม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.896 และระดับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.554

ลำดับที่ 3 การติดต่อสื่อสาร พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.676 และระดับการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.533

ลำดับที่ 4 ภาวะผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.635 และระดับภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.586

ลำดับที่ 5 ค่าตอบแทน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.376 และระดับค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.523

#### 4.2.1 การทำงานเป็นทีม

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	n = 110		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ในแผนกของท่านมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	3.918	0.731	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	n = 110		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
2. บรรยากาศของการทำงานเป็นทีม มีความเป็นมิตร	4.291	0.828	มาก	2
3. บริษัทมีทีมงานที่ประกอบด้วยสมาชิกจากแผนกงานต่างๆ อย่างเหมาะสม	3.764	0.898	มาก	4
4. เพื่อนร่วมงานเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน	4.300	0.808	มาก	1
5. บริษัทสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นรูปธรรม	3.491	0.865	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.953	0.648	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.953 และระดับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.648 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.300 และระดับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.808

ลำดับที่ 2 บรรยากาศของการทำงานเป็นทีม มีความเป็นมิตร พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.291 และระดับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.828

ลำดับที่ 3 ในแผนกของท่านมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.918 และระดับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.731

ลำดับที่ 4 บริษัทมีทีมงานที่ประกอบด้วยสมาชิกจากแผนกงานต่างๆ อย่างเหมาะสม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.764 และระดับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.898

ลำดับที่ 5 บริษัทสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นรูปธรรม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.491 และระดับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.865

#### 4.2.2 การฝึกอบรม

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านการฝึกอบรม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการฝึกอบรม

การฝึกอบรม	n = 110		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. บริษัทมีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมจากพนักงานอย่างต่อเนื่องอย่างชัดเจน	3.946	0.661	มาก	3
2. ท่านได้รับการฝึกอบรมตรงตามความต้องการของท่าน	4.136	0.784	มาก	1
3. การฝึกอบรมที่ท่านได้รับสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ตามที่คาดหวัง	3.909	0.819	มาก	4
4. บริษัทมีระบบการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ	3.964	0.663	มาก	2
5. บริษัทมีรูปแบบการฝึกอบรมที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ	3.527	0.713	มาก	5
โดยรวม	3.896	0.554	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.896 และระดับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.554 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการฝึกอบรมตรงตามความต้องการของท่าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.136 และระดับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.784

ลำดับที่ 2 บริษัทมีระบบการประเมินผล ภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.964 และระดับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.663

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมจากพนักงานอย่างต่อเนื่อง อย่างชัดเจน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.946 และระดับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.661

ลำดับที่ 4 การฝึกอบรมที่ท่านได้รับสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ตามที่คาดหวัง พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.909 และระดับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.819

ลำดับที่ 5 บริษัทมีรูปแบบการฝึกอบรมที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.527 และระดับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.713

#### 4.2.3 การติดต่อสื่อสาร

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร	n = 110		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. บริษัทมีการสื่อสารนโยบาย ตลอดจนแผนดำเนินงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF อย่างชัดเจน	3.491	0.586	ปานกลาง	5
2. ท่านมีความเข้าใจในแผนงานเกี่ยวกับมาตรฐาน NSF ที่ได้รับมอบหมายจากบริษัท	3.491	0.701	ปานกลาง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การติดต่อสื่อสาร	n = 110		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
3. บริษัทมีช่องทางการสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.800	0.799	มาก	2
4. ท่านรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับมาตรฐาน NSF ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	3.518	0.726	มาก	3
5. เมื่อท่านร้องขอความช่วยเหลือ จะได้รับการตอบสนองอย่างถูกต้องและรวดเร็ว	4.082	0.637	มาก	1
โดยรวม	3.676	0.534	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.676 และระดับการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.534 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อท่านร้องขอความช่วยเหลือ จะได้รับการตอบสนองอย่างถูกต้องและรวดเร็ว พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.082 และระดับการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.637

ลำดับที่ 2 บริษัทมีช่องทางการสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.800 และระดับการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.799

ลำดับที่ 3 ท่านรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับมาตรฐาน NSF ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.518 และระดับการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.726

ลำดับที่ 4 ท่านมีความเข้าใจในแผนงานเกี่ยวกับมาตรฐาน NSF ที่ได้รับมอบหมายจากบริษัท พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.491 และระดับการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.701

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการสื่อสารนโยบายตลอดจนแผนดำเนินงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF อย่างชัดเจน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.491 และระดับการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.586

#### 4.2.4 ภาวะผู้นำ

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ	n = 110		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. หัวหน้างานแสดงบทบาทผู้นำในการปฏิบัติงานอย่างสมบูรณ์	3.373	0.675	ปานกลาง	5
2. หัวหน้างานชักนำทีมงานให้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	3.600	0.666	มาก	3
3. หัวหน้างานให้ความสนใจและร่วมแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ	3.927	0.700	มาก	1
4. หัวหน้างานประเมินผลงานของท่านได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.745	0.851	มาก	2
5. หัวหน้างานส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้บรรลุ	3.527	0.775	มาก	4
โดยรวม	3.635	0.586	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.635 และระดับภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.586 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 หัวหน้างานให้ความสนใจและร่วมแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.927 และระดับภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.700

ลำดับที่ 2 หัวหน้างานประเมินผลงานของท่านได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.745 และระดับภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.851

ลำดับที่ 3 หัวหน้างานชักนำทีมงานให้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.600 และระดับภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.666

ลำดับที่ 4 หัวหน้างานส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้บรรลุ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.527 และระดับภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.775

ลำดับที่ 5 หัวหน้างานแสดงบทบาทผู้นำในการปฏิบัติงานอย่างสมบูรณ์ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.373 และระดับภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.675

#### 4.2.5 ค่าตอบแทน

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านค่าตอบแทน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน	n = 110		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนตามหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.636	0.885	มาก	1

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

คำตอบแทน	n = 110		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
2. คำตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอ กับค่าครองชีพของท่าน	3.082	0.756	ปานกลาง	5
3. บริษัทมีคำตอบแทนพิเศษ สำหรับงานที่เกินกว่าหน้าที่ รับผิดชอบปกติของท่าน	3.246	0.578	ปานกลาง	4
4. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับมีความ เป็นธรรมและเหมาะสมกับผลงาน ของท่าน	3.418	0.612	ปานกลาง	3
5. บริษัทมีการจัดสวัสดิการที่นอก เหนือจากรายได้เหมาะสม	3.500	0.602	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.376	0.523	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยด้านคำตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.376 และระดับคำตอบแทนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.523 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับคำตอบแทนตามหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.636 และระดับคำตอบแทนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.885

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้เหมาะสม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.500 และระดับคำตอบแทนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.602

ลำดับที่ 3 ผลตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับผลงานของท่าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.418 และระดับคำตอบแทนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.612

ลำดับที่ 4 บริษัทมีคำตอบแทนพิเศษ สำหรับงานที่เกินกว่าหน้าที่รับผิดชอบปกติของท่าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.246 และระดับคำตอบแทนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.578

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพของท่าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.082 และระดับค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.756

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิต การมีส่วนร่วมด้านเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิต การมีส่วนร่วมด้านการควบคุมกระบวนการผลิต การมีส่วนร่วมด้านบุคลากรและสุขลักษณะ การมีส่วนร่วมด้านการป้องกันสัตว์พาหะ และการมีส่วนร่วมด้านการป้องกันการปนเปื้อน โดยเจตนาต่อสินค้า ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF	n = 110		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
ความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิต	3.569	0.622	มาก	5
เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิต	3.844	0.641	มาก	4
การควบคุมกระบวนการผลิต	3.935	0.586	มาก	3
บุคลากรและสุขลักษณะ	4.153	0.524	มาก	1
การป้องกันสัตว์พาหะ	3.976	0.482	มาก	2
การป้องกันการปนเปื้อน โดยเจตนาต่อสินค้า	3.469	0.616	ปานกลาง	6
โดยรวม	3.824	0.368	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.824 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.368 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของ พนักงานฝ่ายผลิต ด้านบุคลากรและสุขลักษณะ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.153 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของ พนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.524

ลำดับที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของ พนักงานฝ่ายผลิต ด้านการป้องกันสัตว์พาหะ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.976 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของ พนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.482

ลำดับที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของ พนักงานฝ่ายผลิต ด้านการควบคุมกระบวนการผลิต พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.935 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.586

ลำดับที่ 4 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของ พนักงานฝ่ายผลิต ด้านเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิต พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.844 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.641

ลำดับที่ 5 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของ พนักงานฝ่ายผลิต ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิต พบว่า อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.569 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.622

ลำดับที่ 6 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของ พนักงานฝ่ายผลิต ด้าน การป้องกันการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า พบว่า อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.469 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.616

#### 4.3.1 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านบุคลากรและสุขลักษณะ

จากการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านบุคลากรและสุขลักษณะได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านบุคลากรและสุขลักษณะ

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านบุคลากรและสุขลักษณะ	n = 110		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านแต่งกายอย่างถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับของสถานที่ทำงาน	4.236	0.634	มาก	3
2. ท่านดูแลรักษาความสะอาดร่างกายและชุดทำงานอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันการเกิดการปนเปื้อนต่อสินค้า	4.264	0.631	มาก	2
3. ท่านนำเครื่องดื่มหรืออาหารเข้ามาในพื้นที่ที่กำหนดเท่านั้น	4.082	0.679	มาก	4
4. หากท่านป่วยหรือมีแผลเปิด ท่านจะไม่ทำงานที่ก่อให้เกิดการปนเปื้อน และแจ้งหัวหน้าทุกครั้งที่มีอาการดังกล่าว	3.791	0.847	มาก	5
5. ท่านล้างมืออย่างถูกต้องทุกครั้งก่อนเข้าพื้นที่ผลิต หลังจากเข้าห้องน้ำ หลังไอหรือจาม หลังจากสูบบุหรี่ หลังกินอาหาร หรือเมื่อมือสกปรกหรือปนเปื้อน	4.391	0.679	มาก	1
โดยรวม	4.153	0.524	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านบุคลากรและสุขลักษณะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.153 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.524 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านล้างมืออย่างถูกต้องทุกครั้งก่อนเข้าพื้นที่ผลิต หลังจากเข้าห้องน้ำ หลังไอหรือจาม หลังจากสูบบุหรี่ หลังกินอาหาร หรือเมื่อมือสกปรกหรือปนเปื้อน พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.391 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.679

ลำดับที่ 2 ท่านดูแลรักษาความสะอาดร่างกายและชุดทำงานอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันการเกิดการปนเปื้อนต่อสินค้า พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.264 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.631

ลำดับที่ 3 ท่านแต่งกายอย่างถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับของสถานที่ทำงาน พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.236 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.634

ลำดับที่ 4 ท่านนำเครื่องดื่มหรืออาหารเข้ามาในพื้นที่ที่กำหนดเท่านั้น พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.082 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.679

ลำดับที่ 5 หากท่านป่วยหรือมีแผลเปิด ท่านจะไม่ทำงานที่ก่อให้เกิดการปนเปื้อน และแจ้งหัวหน้าทุกครั้งที่มีอาการดังกล่าว พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.791 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.847

#### 4.3.2 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านการป้องกันสัตว์พาหะ

จากการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านการป้องกันสัตว์พาหะ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านการป้องกันสัตว์พาหะ

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านการป้องกันสัตว์พาหะ	n = 110		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านมีส่วนร่วมในการป้องกันควบคุมสัตว์พาหะในพื้นที่ทำงานของท่าน	3.818	0.693	มาก	4
2. ท่านมีส่วนร่วมในการปิดประตูหรือหน้าต่างในพื้นที่ทำงานของท่านเพื่อป้องกันสัตว์พาหะ	4.282	0.637	มาก	1
3. ท่านมีส่วนร่วมในการดูแลภาชนะทิ้งสิ่งปฏิกูลภายในสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพดีปราศจากสัตว์พาหะ	3.764	0.663	มาก	5
4. ท่านปฏิบัติตามข้อกำหนดการควบคุมสัตว์พาหะอย่างเคร่งครัด	3.873	0.607	มาก	3
5. ท่านมีส่วนร่วมในการแจ้งผู้เกี่ยวข้อง หากท่านพบสัตว์พาหะบริเวณพื้นที่ผลิต	4.146	0.661	มาก	2
โดยรวม	3.976	0.482	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านการป้องกันสัตว์พาหะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.976 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.482 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมในการปิดประตูหรือหน้าต่างในพื้นที่ทำงานของท่านเพื่อป้องกันสัตว์พาหะ พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.282 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.637

ลำดับที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมในการแจ้งผู้เกี่ยวข้อง หากท่านพบสัตว์พาหะบริเวณพื้นที่ผลิต พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.146 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.661

ลำดับที่ 3 ท่านปฏิบัติตามข้อกำหนดการควบคุมสัตว์พาหะอย่างเคร่งครัด พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.873 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.607

ลำดับที่ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการป้องกันควบคุมสัตว์พาหะในพื้นที่ทำงานของท่าน พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.818 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.693

ลำดับที่ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการดูแลขณะทิ้งสิ่งปฏิกูลภายในสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพดี ปราศจากสัตว์พาหะ พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.764 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.663

#### 4.3.3 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านการควบคุมกระบวนการผลิต

จากการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านการควบคุมกระบวนการผลิต ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านการควบคุมกระบวนการผลิต

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านการควบคุมกระบวนการผลิต	n = 110		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.ท่านมีส่วนร่วมในการควบคุมกระบวนการผลิตให้เป็นไปตามมาตรฐาน NSF	3.918	0.718	มาก	3
2. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขหรือแจ้งเหตุ หากเกิดสิ่งผิดปกติในกระบวนการผลิต	4.118	0.726	มาก	1

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน คุณภาพ NSF ด้านการควบคุมกระบวนการผลิต	n = 110		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
3. ท่านมีส่วนร่วมในการใช้วัตถุดิบ ส่วนประกอบในการผลิต บรรจุภัณฑ์ ด้วยความ ระมัดระวังไม่ให้เกิดการปนเปื้อน	3.873	0.869	มาก	4
4. ท่านมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล ไม่ให้มี การนำบรรจุภัณฑ์ที่ใช้ในการผลิตไปใช้เพื่อ วัตถุประสงค์อื่นๆ เช่น บรรจุสารเคมีหรือ ของเหลวประเภทอื่น	3.709	0.860	มาก	5
5. ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลหรือจัดบันทึก ข้อมูลต่างๆ อย่างสม่ำเสมอในระหว่าง ดำเนินการผลิต	4.055	0.675	มาก	2
โดยรวม	3.935	0.586	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านการควบคุมกระบวนการผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.935 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.586 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขหรือแจ้งเหตุ หากเกิดสิ่งผิดปกติในกระบวนการผลิต พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.118 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.726

ลำดับที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลหรือจัดบันทึกข้อมูลต่างๆ อย่างสม่ำเสมอในระหว่างดำเนินการผลิต พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.055 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.675

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมในการควบคุมกระบวนการผลิตให้เป็นไปตามมาตรฐาน NSF พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.918 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.718

ลำดับที่ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการใช้วัตถุดิบ ส่วนประกอบในการผลิต บรรจุก๊าซ ด้วยความระมัดระวังไม่ให้เกิดการปนเปื้อน พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.873 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.869

ลำดับที่ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล ไม่ให้มีการนำบรรจุภัณฑ์ที่ใช้ในการผลิตไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆ เช่น บรรจุสารเคมีหรือของเหลวประเภทอื่น พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.709 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.860

#### 4.3.4 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิต

จากการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิต ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิต

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิต	n = 110		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.ท่านมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมของเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ก่อนเริ่มกระบวนการผลิต	3.855	0.822	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน คุณภาพ NSF ด้านเครื่องมือเครื่องจักรและ อุปกรณ์ในกระบวนการผลิต	n = 110		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
2. ท่านมีส่วนร่วมในการทำความสะอาด เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ทั้งก่อนและ หลังการทำงาน	4.182	0.719	มาก	1
3. ท่านมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิต	3.564	0.830	มาก	5
4. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดเก็บเครื่องมือและ อุปกรณ์หลังการใช้งาน ให้อยู่ในสภาพที่ เหมาะสมพร้อมใช้งาน	3.791	0.858	มาก	4
5. ท่านมีส่วนร่วมในการแจ้งซ่อม หากเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์มีการชำรุดเสียหาย	3.827	0.811	มาก	3
โดยรวม	3.844	0.641	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.844 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.641 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมในการทำความสะอาดเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ทั้งก่อนและหลังการทำงาน พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.182 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.719

ลำดับที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมของเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ก่อนเริ่มกระบวนการผลิต พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.855 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.822

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิยผู้จัดทำเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมในการแจ้งซ่อม หากเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์มีการชำรุดเสียหาย พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.827 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.811

ลำดับที่ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดเก็บเครื่องมือและอุปกรณ์หลังการใช้งาน ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมพร้อมใช้งาน พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.791 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.858

ลำดับที่ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิต พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.564 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.830

#### 4.3.5 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิต

จากการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิต ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิต

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิต	n = 110		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.ท่านมีส่วนร่วมในการดูแลความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิต เช่น การเปิดปิดไฟ การเปิดปิดหน้าต่าง	3.264	0.809	ปานกลาง	5
2. ท่านมีส่วนร่วมในการดูแลความสะอาดของพื้นที่ผลิตก่อนและหลังการผลิต	3.891	0.782	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน คุณภาพ NSF ด้านความพร้อมของอาคาร สถานที่ผลิต	n = 110		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
3. ท่านมีส่วนร่วมในการขจัดน้ำขังในระหว่าง ดำเนินการผลิต	3.718	0.780	มาก	2
4. ท่านมีส่วนร่วมในการทำความสะอาดช่อง ระบายอากาศในบริเวณที่ท่านทำงาน	3.300	0.863	ปานกลาง	4
5. ท่านมีส่วนร่วมในการแจ้งเหตุผิดปกติภายใน อาคารสถานที่ผลิต เช่น ประตูหน้าต่างชำรุด เสียหาย	3.673	0.949	มาก	3
โดยรวม	3.569	0.622	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.569 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.622 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมในการดูแลความสะอาดของพื้นที่ผลิตก่อนและหลังการผลิต พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.891 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.782

ลำดับที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมในการขจัดน้ำขังในระหว่างดำเนินการผลิต พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.718 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.780

ลำดับที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมในการแจ้งเหตุผิดปกติภายในอาคารสถานที่ผลิต เช่น ประตูหน้าต่างชำรุดเสียหาย พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของ

พนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.673 และระดับการมี  
เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนสำหรับกิจกรรมเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ผู้ใดเห็นแบบใช้ประโยชน์ทางการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.949

ลำดับที่ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการทำความสะอาดช่องระบายอากาศในบริเวณที่ท่านทำงาน พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.300 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.863

ลำดับที่ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการดูแลความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิต เช่น การเปิดปิดไฟ การเปิดปิดหน้าต่าง พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.264 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.809

#### 4.3.6 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านการป้องกันการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า

จากการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านการป้องกันการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านการป้องกันการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ด้านการป้องกันการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า	n = 110		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนการป้องกันการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า	3.146	0.917	ปานกลาง	4
2. ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมด้านการป้องกันการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า	3.000	0.919	ปานกลาง	5
3. ท่านมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลบุคคลแปลกหน้าที่เข้ามาในพื้นที่ทำงานของท่าน โดยไม่ได้รับอนุญาต	3.800	0.618	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน คุณภาพ NSF ด้านการป้องกันการปนเปื้อน โดย เจตนาต่อสินค้า	n = 110		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
4. ท่านมีส่วนในการระงับ ป้องกันไม่ให้เกิดการ ปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า	3.673	0.705	มาก	3
5. ท่านมีส่วนในการแจ้งหัวหน้าหรือผู้ที่ เกี่ยวข้อง หากพบความเสี่ยงในการปนเปื้อน โดย เจตนาต่อสินค้า	3.727	0.676	มาก	2
โดยรวม	3.469	0.616	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านการป้องกันการปนเปื้อน โดยเจตนาต่อสินค้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.469 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.616 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลบุคคลแปลกหน้าที่เข้ามาในพื้นที่ทำงานของท่านโดยไม่ได้รับอนุญาต พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.800 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.618

ลำดับที่ 2 ท่านมีส่วนในการแจ้งหัวหน้าหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง หากพบความเสี่ยงในการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.727 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.676

ลำดับที่ 3 ท่านมีส่วนในการระงับ ป้องกันไม่ให้เกิดการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.673 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.705

ลำดับที่ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนการป้องกันการปนเปื้อน โดยเจตนาต่อสินค้า พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.146 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.917

ลำดับที่ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมด้านการป้องกันการปนเปื้อน โดยเจตนาต่อสินค้า พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.000 และระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.919

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านองค์การ ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนปัจจัยด้านองค์การมีดังต่อไปนี้

$X_1$  = ภาวะผู้นำ

$X_2$  = การติดต่อสื่อสาร

$X_3$  = การฝึกอบรม

$X_4$  = การทำงานเป็นทีม

$X_5$  = ค่าตอบแทน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าประมาณการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ดังต่อไปนี้

$\hat{y}$  = ค่าประมาณของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ

NSF

##### 4.4.1 ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF โดยรวม ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานการวิจัย ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรม การทำงานเป็นทีมและค่าตอบแทนมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต

ปัจจัยด้านองค์การ	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	1.999	6.280	0.000**
ภาวะผู้นำ	0.044	0.576	0.566
การติดต่อสื่อสาร	0.004	0.069	0.945
การฝึกอบรม	0.128	2.050	0.043*
การทำงานเป็นทีม	0.117	2.105	0.038*
ค่าตอบแทน	0.203	2.573	0.012*

$R = 0.552$  ;  $R^2 = 0.304$  ;  $SEE = 0.315$  ;  $F = 9.099$  ;  $Sig = 0.000**$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่า  $F = 9.099$  ค่า  $p\text{-value} = 0.000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีปัจจัยด้านองค์การอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต โดยค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.304 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยด้านองค์การทั้งหมดสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตได้ร้อยละ 30.4 โดยปัจจัยด้านองค์การที่มีผลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด คือ ค่าตอบแทน ( $X_5 = 0.203$ ) รองลงมาคือ การฝึกอบรม ( $X_3 = 0.128$ ) และการทำงานเป็นทีม ( $X_4 = 0.117$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วน ภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถแสดงเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณดังนี้

$$\hat{y} = 1.999** + 0.044X_1 + 0.004X_2 + 0.128*X_3 + 0.117*X_4 + 0.203*X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF

การตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อปัจจัยด้านองค์การ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF สามารถสรุปผลจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยด้านองค์การเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
เสนอความคิดเห็น	5	4.5
ไม่เสนอความคิดเห็น	105	95.5
รวม	110	100.0

ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานฝ่ายผลิตอยากให้หัวหน้างานเข้ามามีบทบาทอย่างจริงจังในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน รวมถึงการช่วยประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในและนอกองค์การ
2. ควรจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ มากขึ้น เช่น บริการรถรับส่งพนักงาน เงินกู้ยืมฉุกเฉิน เป็นต้น เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของพนักงาน
3. ควรมีรูปแบบการฝึกอบรมที่หลากหลาย เช่น การอบรมด้วยการจำลองสถานการณ์จริง เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจมากขึ้น
4. บริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานทั้งในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมระหว่างพนักงานในองค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## บทที่ 5

# สรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง จำนวน 110 คน

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับมา แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้สรุปอภิปรายผลและเสนอข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ผลการวิจัย โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

#### 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### 5.1.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 30 ปี ถึง 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาเท่ากันทั้ง มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. และอนุปริญญา / ปวส. สังกัดแผนก Production 1 มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท ถึง 20,000 บาท

#### 5.1.2 ปัจจัยด้านองค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยด้านองค์การ พบว่าระดับของปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การทำงานเป็นทีม การฝึกอบรม การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและค่าตอบแทน ตามลำดับ

#### 5.1.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF พบว่าระดับของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในด้านบุคลากรและสุขลักษณะ ด้านการป้องกันสัตว์เฝ้าระวังนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พาหะ ด้านการควบคุมกระบวนการผลิต ด้านเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิต ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิตและด้านการป้องกันการปนเปื้อน โดยเจตนาต่อสินค้าตามลำดับ

#### 5.1.4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF โดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตในเชิงเส้นตรงมากที่สุด คือ ค่าตอบแทน รองลงมาคือการฝึกอบรมและการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสารไม่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตในเชิงเส้นตรง โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ได้ร้อยละ 30.4

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

### 5.2.1 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ในด้านบุคลากรและสุขลักษณะ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานก่อนที่พนักงานจะเริ่มทำงาน เช่น การล้างมืออย่างถูกต้องตามขั้นตอนการล้างมือ การแต่งกายให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ ซึ่งพนักงานตระหนักและให้ความร่วมมือในการดูแลสุขลักษณะเพื่อป้องกันการปนเปื้อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรธร ลิ้มสมบูรณ์ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาสถานภาพสุขลักษณะของโรงงานผลิตหม่าในจังหวัดชัยภูมิประเมินได้ GMP ของไทย พบว่าผู้ปฏิบัติงานหลายแห่งขาดการฝึกอบรมด้านสุขลักษณะ และไม่พบวิธีการหรือข้อปฏิบัติสำหรับผู้ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิตที่มีความจำเป็นต้องเข้าไปในบริเวณผลิต ซึ่งอาจเกิดจากการขาดความตระหนักถึงความเสี่ยงจากสิ่งแวดล้อมจากภายนอกการผลิตที่จะเข้ามาปนเปื้อนภายในกระบวนการผลิต หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรม สร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติ ก็สามารถปฏิบัติงานหรือแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

## 5.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตในเชิงเส้นตรงมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน รองลงมาคือ การฝึกอบรม และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสารไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ค่าตอบแทน มีผลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตมากที่สุด เนื่องจากพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งสะท้อนถึงความไว้วางใจของบริษัทที่มีต่อพนักงาน ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้นค่าตอบแทนจึงส่งผลถึงการแสดงพฤติกรรมการทำงานซึ่งสอดคล้องกับเปลวเทียน เตื่อเหลือง (2557) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ พบว่าระดับเงินเดือนมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน พนักงานที่มีระดับเงินเดือนที่อยู่ในช่วงค่อนข้างสูงจะมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ได้ดีกว่าพนักงานในระดับอัตราเงินเดือนที่น้อย

การฝึกอบรม มีผลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทได้มีการสนับสนุนให้พนักงานฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับรัตนภรณ์ บุญนุช (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาและฝึกอบรมที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติในการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมอยู่ในระดับเห็นด้วยกับการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม โดยข้อมูลประสิทธิภาพของพนักงานพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพทั้ง 3 ด้านคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านวิธีการอยู่ในระดับดีขึ้นกว่าเดิมเมื่อผ่านการฝึกอบรม

การทำงานเป็นทีม มีผลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ที่ทำงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ ศรีเรือน ตะเฝ้า (2558) ที่ศึกษาอิทธิพลของการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบีทีซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านแรงจูงใจ ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุก

ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ เป็นความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

ภาวะผู้นำไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ทั้งนี้เนื่องจากการแสดงบทบาทผู้นำในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานและการสนับสนุนส่งเสริมของหัวหน้างานให้พนักงานทำงานสำเร็จตามเป้าหมายนั้นอยู่เพียงระดับปานกลาง จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานไม่สามารถส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน สอดคล้องกับ Iqbal N., Anwar S. and Haider N. (2015) ที่ศึกษาผลของรูปแบบภาวะผู้นำต่อสมรรถนะของพนักงาน พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีหน้าที่ในการให้คำแนะนำและแบ่งปันความรู้ให้กับพนักงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของพนักงานและทำให้พวกเขาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการรักษาคุณภาพของการทำงานและกลายเป็นหัวหน้าของเหล่าพนักงานในทีมทั้งหมด

การติดต่อสื่อสารไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความเห็นว่าบริษัทมีการสื่อสารนโยบายตลอดจนแผนงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ไม่ชัดเจนเท่าที่ควร อีกทั้งพนักงานยังมีความเข้าใจในแผนงานเกี่ยวกับมาตรฐาน NSF ที่ได้รับมอบหมายจากบริษัทในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับศรีสุนันท์ อัจฉรพันธ์ (2554) ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา “บริษัท บีซีเนส ออนไลน์ จำกัด (มหาชน)” พบว่า การแจ้งข่าวสารกระทำไม่สม่ำเสมอ กระชั้นชิด หรือล่าช้าจนเกินไป ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าบางครั้งจากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้การแก้ปัญหาการทำงานหรือการปรับเปลี่ยนเพื่อปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หรือคำสั่งต่างๆ อาจจะไม่ทันต่อเหตุการณ์ หรือกระทำโดยรีบเร่งไม่ได้รับการทบทวนที่ดีก่อนลงมือปฏิบัติจริง

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. คำตอบแทน จากการวิจัยพบว่าคำตอบแทนโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับที่ไม่สูงเพียงพอต่อค่าครองชีพ ส่งผลกระทบขวัญกำลังใจและความทุ่มเทในการทำงาน ทางบริษัทจึงควรพิจารณาเพิ่มคำตอบแทนหรือสวัสดิการให้กับพนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การฝึกอบรม บริษัทควรเพิ่มรูปแบบการฝึกอบรมให้มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น การอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพนักงานด้วยตนเอง การจำลองสถานการณ์จริง เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจได้มากขึ้น

3. การทำงานเป็นทีม บริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานทั้งในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้นไป

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

การวิจัยในอนาคตควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน เช่น ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้บริษัทสามารถสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานในการสร้างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ ตามที่บริษัทต้องการ เช่น มาตรฐาน GMP HACCP เป็นต้น



## บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549. สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เจตย์เปง. 2551. “การพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร สำนักประชาสัมพันธ์ เขต 3 กรมประชาสัมพันธ์.” การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. 2557. **อุตสาหกรรมสารวารสารของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม.** (พฤษภาคม – มิถุนายน) : 14-16.
- จุฬารัตน์ โสตะ. 2543. แนวคิด ทฤษฎี กลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ. ขอนแก่น : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. 2556. การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชญานิศวีร์ เจริญกุลธนารัตน์. 2559. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน GMP ของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัทผลิตเนื้อสัตว์แห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ดิลก ถือกกล้า. 2547. “เปรียบเทียบแนวคิดภาวะผู้นำแบบ Principle Centered Leadership กับ Managerial Grid.” การบริหารคน. 3(24): 69-71.
- ธีรธร ลิมสมบูรณ์. 2555. “สถานภาพสุขลักษณะของโรงงานผลิตหม่าในจังหวัดชัยภูมิประเมินภายใต้ GMP ของไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขาภิบาลอาหาร, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2546. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- รัตนารัตน์ บุญนุช. 2555. “การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. 2550. แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- ประพันธ์พงศ์ ชินพงษ์. 2551. **อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย**

เอกสารนี้เป็นเอกสารของพระบรมราชูปถัมภ์ การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประชุม สุวดีดี. 2551. การตลาดในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.

เปลวเทียน เสือเหลือง. 2557. “การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมบางรถยนต์.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พรทิพย์ อัยยิมพันธ์. 2547. ภาวะผู้นำ : การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไอ.ซี.ซี. อินเตอร์เนชั่นแนล.

มนัส ไพฑูรย์เจริญฤติก. 2556. เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติและระเบียบวิธีการวิจัย.

กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

มณฑล จันทร์แจ่มใส. 2551. “ปัจจัยการสื่อสารการตลาดที่มีต่อการเลือกสถานที่ท่องเที่ยวกรณีศึกษา: เกาะมุก จังหวัดตรัง.” วิทยานิพนธ์สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการวางแผนชุมชนเมืองและสภาพแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

มัลลิกา ต้นสอน. 2544. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เบอร์เน็ท.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธนชัยการพิมพ์.

วิจิตร อาวะกุล. 2550. การฝึกอบรม กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุชาวดี พูลทรัพย์. 2536. “การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สันติชัย เอื้องประสิทธิ์. 2551. “การวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์กับจิตสำนึกทางปัญญาและคุณภาพชีวิต.” รายงานวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุนทร พลวงค์. 2551. “การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลท่าสะอาด อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุปราณี เจียรพงษ์. 2554. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปราจีนบุรี.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

ศรีเรือน ต๊ะผั้น. 2558. “อิทธิพลของการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบีทีเอส ชูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศรีสุนันท์ อนุจรพันธุ์. 2554. “พฤติกรรมด้านการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิซิเนส ออนไลน์ จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป, มหาวิทยาลัยรังสิต.

หทัยรัตน์ วิจิตพรชัย. 2548. “การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน ระดับคณะวิชาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Cohen , J.M. and Uphoff , N.T. 1986. **World Development**. New York. McGraw – Hill

Den Hartog, D.N., Shippers, M.C., Koopman, P.L. 2002. “The Impact of Leader Behavior on Trust in Management and Co-workers.” *SA Journal of Industrial Psychology*. 28(4) : 29-34.

Iqbal N., Anwar S. and Haider N. 2015. “Effect of Leadership Style on Employee Performance.” **Arabian Journal of Business and Management Review**. 5(5): 146-151

Tannenbaum, R. & Schmidt, W. 1958. “How to Choose a Leadership Pattern”. **Harvard Business Review**. 36(2): 95-101.



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพ**  
**NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ตลอดจนปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ภายในบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา รวมถึงการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ให้แก่พนักงาน อันจะส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัทและพนักงานทุกท่านต่อไป

ดังนั้นจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม เนื่องจากผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้มีคำถามแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF
- ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ในการตอบแบบสอบถามนี้ ขอความกรุณาจากท่านในการตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เนื่องจากถ้าตอบไม่ครบเพียงข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลไม่สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายวรกิจ ธีรดีศักดิ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

มากกว่า 20 ปี-30 ปี

มากกว่า 30 ปี – 40 ปี

มากกว่า 40 ปี-50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หย่าร้าง/ หม้าย / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

อนุปริญญา / ปวส.

ปริญญาตรี

5. แผนก

WATER TREATMENT

PRODUCTION 1

PRODUCTION 2

6. ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้

ไม่เกิน 5 ปี

มากกว่า 5 ปี -10 ปี

มากกว่า 10 ปี – 15 ปี

มากกว่า 15 ปี

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท

มากกว่า 9,000 บาท - 15,000 บาท

มากกว่า 15,000 บาท – 20,000 บาท

มากกว่า 20,000 บาท – 25,000 บาท

มากกว่า 25,000 บาท – 30,000 บาท

มากกว่า 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อที่	ปัจจัยด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ภาวะผู้นำ</b>						
1	หัวหน้างานแสดงบทบาทผู้นำในการปฏิบัติงานอย่างสมบูรณ์					
2	หัวหน้างานชักนำทีมงานให้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่					
3	หัวหน้างานให้ความสนใจและร่วมแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ					
4	หัวหน้างานประเมินผลงานของท่านได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
5	หัวหน้างานส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้					
<b>การติดต่อสื่อสาร</b>						
6	บริษัทมีการสื่อสารนโยบายตลอดจนแผนดำเนินงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF อย่างชัดเจน					
7	ท่านมีความเข้าใจในแผนงานเกี่ยวกับมาตรฐาน NSF ที่ได้รับมอบหมายจากบริษัท					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัจจัยด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
8	บริษัทมีช่องทางการสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ					
9	ท่านรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับมาตรฐาน NSF ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว					
10	เมื่อท่านร้องขอความช่วยเหลือ จะได้รับการตอบสนองอย่างถูกต้องและรวดเร็ว					
<b>การฝึกอบรม</b>						
11	บริษัทมีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมจากพนักงานอย่างต่อเนื่อง					
12	ท่านได้รับการฝึกอบรมตรงตามความต้องการของท่าน					
13	การฝึกอบรมที่ท่านได้รับสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ตามที่คาดหวัง					
14	บริษัทมีระบบการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ					
15	บริษัทมีรูปแบบการฝึกอบรมที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ					
<b>การทำงานเป็นทีม</b>						
16	ในแผนกของท่านมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ					
17	บรรยากาศของการทำงานเป็นทีม มีความเป็นมิตร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
18	บริษัทมีทีมงานที่ประกอบด้วยสมาชิกจากแผนกงานต่างๆ อย่างเหมาะสม					
19	เพื่อนร่วมงานเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน					
20	บริษัทสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นรูปธรรม					
คำตอบแทน						
21	ท่านได้รับคำตอบแทนตามที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
22	คำตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพของท่าน					
23	บริษัทมีคำตอบแทนพิเศษสำหรับงานที่เกินกว่าหน้าที่รับผิดชอบปกติของท่าน					
24	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับผลงานของท่าน					
25	บริษัทมีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้ที่เหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม มาตรฐาน NSF	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<b>ความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิต</b>					
1.ท่านมีส่วนร่วมในการดูแลความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิต เช่น การเปิดปิดไฟ การเปิดปิดหน้าต่าง					
2.ท่านมีส่วนร่วมในการดูแลความสะอาดของพื้นที่ผลิตก่อนและหลังการผลิต					
3.ท่านมีส่วนร่วมในการขจัดน้ำขังในระหว่างดำเนินการผลิต					
4.ท่านมีส่วนร่วมในการทำความสะอาดช่องระบายอากาศในบริเวณที่ท่านทำงาน					
5.ท่านมีส่วนร่วมในการแจ้งเหตุผิดปกติภายในอาคารสถานที่ผลิต เช่น ประตูหน้าต่างชำรุดเสียหาย					
<b>เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิต</b>					
6.ท่านมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมของเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ก่อนเริ่มกระบวนการผลิต					
7.ท่านมีส่วนร่วมในการทำความสะอาดเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ทั้งก่อนและหลังการทำงาน					
8.ท่านมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิต					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม มาตรฐาน NSF	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
9.ท่านมีส่วนร่วมในการจัดเก็บเครื่องมือ และอุปกรณ์หลังการใช้งาน ให้อยู่ใน สภาพที่เหมาะสมพร้อมใช้งาน					
10.ท่านมีส่วนร่วมในการแจ้งซ่อม หาก เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์มีการ ชำรุดเสียหาย					
<b>การควบคุมกระบวนการผลิต</b>					
11.ท่านมีส่วนร่วมในการควบคุม กระบวนการผลิตให้เป็นไปตามมาตรฐาน NSF					
12.ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขหรือแจ้ง เหตุ หากเกิดสิ่งผิดปกติในกระบวนการ ผลิต					
13.ท่านมีส่วนร่วมในการใช้วัตถุดิบ ส่วนประกอบในการผลิต บรรจุภัณฑ์ ด้วยความระมัดระวังไม่ให้เกิดการ ปนเปื้อน					
14.ท่านมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล ไม่ให้มีการนำบรรจุภัณฑ์ที่ใช้ในการผลิต ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆ เช่น บรรจุ สารเคมีหรือของเหลวประเภทอื่น					
15.ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลหรือจด บันทึกข้อมูลต่างๆ อย่างสม่ำเสมอใน ระหว่างดำเนินการผลิต					
<b>บุคลากรและสุขลักษณะ</b>					
16.ท่านแต่งกายอย่างถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับของสถานที่ทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม มาตรฐาน NSF	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
17.ท่านดูแลรักษาความสะอาดร่างกาย และชุดทำงานอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกัน การเกิดการปนเปื้อนต่อสินค้า					
18.ท่านนำเครื่องดื่มหรืออาหารเข้ามาใน พื้นที่ที่กำหนดเท่านั้น					
19.หากท่านป่วยหรือมีแผลเปิด ท่านจะ ไม่ทำงานที่ก่อให้เกิดการปนเปื้อน และ แจ้งหัวหน้าทุกครั้งที่มีอาการดังกล่าว					
20.ท่านล้างมืออย่างถูกต้องทุกครั้งก่อน เข้าพื้นที่ผลิต หลังจากเข้าห้องน้ำ หลังไอ หรือจาม หลังจากสูบบุหรี่ หลังกินอาหาร หรือเมื่อมือสกปรกหรือปนเปื้อน					
<b>การป้องกันสัตว์พาหะ</b>					
21.ท่านมีส่วนร่วมในการป้องกันควบคุม สัตว์พาหะในพื้นที่ทำงานของท่าน					
22.ท่านมีส่วนร่วมในการปิดประตูหรือ หน้าต่างในพื้นที่ทำงานของท่านเพื่อ ป้องกันสัตว์พาหะ					
23.ท่านมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทั้ง สิ่งปฏิกูลภายในสถานที่ทำงานให้อยู่ใน สภาพดี ปราศจากสัตว์พาหะ					
24.ท่านปฏิบัติตามข้อกำหนดการควบคุม สัตว์พาหะอย่างเคร่งครัด					
25.ท่านมีส่วนร่วมในการแจ้งผู้เกี่ยวข้อง หากท่านพบสัตว์พาหะบริเวณพื้นที่ผลิต					
<b>การป้องกันการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า</b>					
26.ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินความ เสี่ยงและจัดทำแผนการป้องกันการ ปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า					

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของสำนักงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม มาตรฐาน NSF	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
27.ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมด้านการ ป้องกันการปนเปื้อน โดยเจตนาต่อสินค้า					
28.ท่านมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล บุคคลแปลกหน้าที่เข้ามาในพื้นที่ทำงาน ของท่าน โดยไม่ได้รับอนุญาต					
29.ท่านมีส่วนในการระงับ ป้องกันไม่ให้ เกิดการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า					
30.ท่านมีส่วนในการแจ้งหัวหน้าหรือผู้ที่ เกี่ยวข้อง หากพบความเสี่ยงในการ ปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า					

**ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ**

คำชี้แจง: โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมใน  
การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน NSF

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

**ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถามจนครบทุกข้อ**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของ  
พนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

ORGANIZATIONAL FACTORS AFFECTING PARTICIPATION IN  
NSF QUALITY STANDARD OF PRODUCTION STAFF IN  
A DRINKING WATER MANUFACTURING COMPANY

<sup>1</sup>วรกิจ กิรติศักดิ์ <sup>2</sup>มนทาจญา สุวัฒน์ติลภ <sup>3</sup>ณัฐวุฒิ โรจนันิรุตติกุล

<sup>1</sup>นักศึกษาหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะการบริหารและจัดการ

<sup>3</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

<sup>1</sup>worakij@gmail.com. <sup>2</sup>ksmontaj@kmitl.ac.th <sup>3</sup>nuttawut.ro@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF และปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามระบบคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง จำนวน 110 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบตามสะดวก โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับสูง
- 2) ค่าตอบแทน การฝึกอบรมและการทำงานเป็นทีมมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ได้ร้อยละ 30.4

**คำสำคัญ:** การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน การฝึกอบรม การทำงานเป็นทีม มาตรฐาน NSF

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the level of participation in NSF quality standard and the factors affecting participation in NSF quality standard of production staff. The sample was 110 production staff in a drinking water manufacturing company. Convenience sampling method was used to collect data. The questionnaire was used as research instrument. Statistics used for data analysis included percentages, mean and standard deviation. Multiple Linear Regression Analysis was used for hypothesis testing. The research findings were:

- 1) The participation in NSF quality standard of production staff was at high level.
- 2) Compensation, training, and teamwork could affect the participation in NSF quality standard of production staff at statistical significance level of .05 All independent variables could explain the variation in production staff participation in NSF quality standard at 30.4 percent.

**Keywords:** Participation, Compensation, Training, Teamwork, NSF Quality Standard.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1. ความเป็นมาของปัญหา

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมการผลิตน้ำดื่มบรรจุขวดในประเทศไทย มีอัตราการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมีผู้ประกอบการหลายรายทั้งผู้ประกอบการรายใหญ่และรายย่อย ดังนั้นการที่ผู้ประกอบการรายใหญ่ต้องจับตลาดค่อนข้างใหญ่ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อให้สามารถสร้างผลกำไรได้ในสถานการณ์การแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบัน

ด้วยการแข่งขันที่รุนแรงในอุตสาหกรรมผลิตน้ำดื่มบรรจุขวดในปัจจุบันดังกล่าว ปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อศักยภาพการแข่งขันคือ ปัจจัยด้านคุณภาพของสินค้า ดังนั้นน้ำดื่ม (Drinking Water) เป็นน้ำที่สะอาดมีคุณภาพได้มาตรฐานของน้ำดื่มที่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายซึ่งจะเกิดจากเชื้อจุลินทรีย์ สารเคมี และต้องมีความสะอาดน้ำดื่ม โดยประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ได้กำหนดมาตรฐานผลิตภัณฑ์น้ำบริโภค ซึ่งรวมถึงน้ำดื่มและน้ำที่ใช้ในการทำอาหารและเครื่องดื่มนั้น ต้องปราศจากสิ่งแปลกปลอมและกลิ่นและรสที่ไม่พึงประสงค์หรือเป็นที่น่ารังเกียจ สี และคุณลักษณะทางเคมีจะต้องเป็นไปตามค่าที่กำหนด (มอก. 257-2549) ผู้ประกอบการผลิตน้ำดื่มจึงต้องสร้างความเชื่อมั่นด้านคุณภาพด้วยการขอเครื่องหมายรับรองมาตรฐานคุณภาพจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น มาตรฐาน ออย. มาตรฐาน ISO 9001 มาตรฐาน ISO14001 มาตรฐาน GMP และมาตรฐาน HACCP เป็นต้น

ในปัจจุบันผู้ผลิตน้ำดื่มรายใหญ่ในประเทศไทยได้มีการนำมาตรฐานผลิตภัณฑ์ NSF มาใช้ในการควบคุมกระบวนการผลิต เพื่อยกระดับคุณภาพน้ำดื่มให้เป็นที่ยอมรับและสร้างโอกาสในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมาตรฐาน NSF ได้กำหนดกฎเกณฑ์ในการควบคุมคุณภาพของการผลิตน้ำดื่มบรรจุขวดพลาสติก ตั้งแต่คุณภาพน้ำดิบต้นทาง กระบวนการปรับปรุงคุณภาพน้ำ ตลอดจนกระบวนการบรรจุน้ำดื่มลงในภาชนะบรรจุ เพื่อให้แน่ใจถึงความสะอาดปลอดภัยในทุกกระบวนการทำงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานฝ่ายผลิตในการปฏิบัติตามระบบคุณภาพ NSF ของบริษัทผลิตน้ำดื่ม ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลของพนักงานฝ่ายผลิตอย่างแท้จริงเพื่อนำข้อมูลที่ได้ศึกษาไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารงาน เพื่อควบคุมกระบวนการผลิตให้ได้คุณภาพดียิ่งขึ้นไป อีกทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณภาพ NSF ในประเทศไทยยังมีอยู่น้อย ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือบริษัทที่สนใจจะดำเนินการขอการรับรองมาตรฐานคุณภาพ NSF ต่อไปในอนาคต

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

## 3. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรม การทำงานเป็นทีมและค่าตอบแทนมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF โดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต

## 4. วิธีการดำเนินการวิจัย

### 4.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนวคิดในการคัดเลือกศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง มาจากงานวิจัยของ ธัญนิศวรร์ เจริญกุลธนรัตน์ (2559) ซึ่งได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม มาตรฐาน GMP ของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผลิตเนื้อสัตว์แห่งหนึ่ง จากงานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าสามารถนำผลงานวิจัยไปปรับปรุง พัฒนาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ให้ทำงานได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องตามข้อกำหนด ส่วนแนวคิดองค์ประกอบศึกษาปัจจัยได้น่าองค์ประกอบหลัก NSF เป็นแนวทางในการศึกษา เพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยมุ่งเน้นศึกษาทางด้านการมีส่วนร่วมมา ไม่ว่าจะเป็นกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยให้มีการกำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัยและเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเพื่อที่จะนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนการบริหารงานของบริษัทได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสรุปได้ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4.2 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยทำการศึกษาถึงทฤษฎี และผลงานวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรม การทำงานเป็นทีมและค่าตอบแทน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพ เพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการทำงานวิจัย และสรุปผลในการทำงานวิจัย โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

##### 4.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวน 150 คน (ตามข้อมูลของฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2559) โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งคำนวณจากสูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อถือได้ ร้อยละ 95 ได้จำนวนตัวอย่างพนักงานทั้งหมด 110 คน

##### 4.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรอิสระ ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรม การทำงานเป็นทีมและค่าตอบแทน และตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF

##### 4.2.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง โดยแจกแบบสอบถาม เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เดือน เมษายน 2560 ถึง พฤษภาคม 2560 รวมเป็นเวลา 2 เดือน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling)

#### 4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 4 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ จำนวน 25 ข้อ แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF จำนวน 30 ข้อ โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย  
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัด Likert Scale 5 ระดับ และแบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

#### 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ enter ในการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยด้านองค์การ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

ระดับปัจจัยด้านองค์การและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF

4.201 – 5.000

สูงที่สุด

3.401 - 4.200

สูง

2.601 – 3.400

ปานกลาง

1.801 – 2.600

ต่ำ

1.000 – 1.800

ต่ำที่สุด

### 5. ผลการวิจัย

#### ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	81	73.6
หญิง	29	26.4
รวม	110	100.0
<b>2. อายุ</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	5	4.5
มากกว่า 20 ปี ถึง 30 ปี	31	28.2
มากกว่า 30 ปี ถึง 40 ปี	54	49.1
มากกว่า 40 ปี ถึง 50 ปี	15	13.6
มากกว่า 50 ปี	5	4.5
รวม	110	100.0
<b>3. สถานภาพ</b>		
โสด	15	13.6
สมรส	92	83.6
หย่าร้าง	3	2.7
รวม	110	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	2	1.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	52	47.3
อนุปริญญา / ปวส.	52	47.3
ปริญญาตรี	4	3.6
รวม	110	100.0
<b>5. แผนก</b>		
Water Treatment	31	28.2
Production 1	43	38.2
Production 2	37	33.6
รวม	110	100.0
<b>6. ประสบการณ์ทำงาน</b>		
ไม่เกิน 5 ปี	17	15.5
มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	64	58.2
มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	27	24.5
มากกว่า 15 ปี	2	1.8
รวม	110	100.0
<b>7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท	1	0.9
มากกว่า 9,000 บาท ถึง 15,000 บาท	23	20.9
มากกว่า 15,000 บาท ถึง 20,000 บาท	53	48.2
มากกว่า 20,000 บาท ถึง 25,000 บาท	21	19.1
มากกว่า 25,000 บาท ถึง 30,000 บาท	8	7.3
มากกว่า 30,000 บาท	4	3.6
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 30 ปี ถึง 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาเท่ากันทั้ง มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. และอนุปริญญา / ปวส. สังกัดแผนก Production 1 มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท ถึง 20,000 บาท

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์การของบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
การทำงานเป็นทีม	3.953	0.648	สูง	1
การฝึกอบรม	3.896	0.554	สูง	2
การติดต่อสื่อสาร	3.676	0.533	สูง	3
ภาวะผู้นำ	3.635	0.586	สูง	4
ค่าตอบแทน	3.376	0.523	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.707	0.386	สูง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับของปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การทำงานเป็นทีม การฝึกอบรม การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและค่าตอบแทน ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
บุคลากรและสุขลักษณะ	4.153	0.524	สูง	1
การป้องกันสัตว์พาหะ	3.976	0.482	สูง	2
การควบคุมกระบวนการผลิต	3.935	0.586	สูง	3
เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิต	3.844	0.641	สูง	4
ตารางที่ 3 (ต่อ)				
ความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิต	3.569	0.622	สูง	5
การป้องกันการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า	3.469	0.616	สูง	6
โดยรวม	3.824	0.368	สูง	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับระดับการมีส่วนร่วมจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีส่วนร่วมในด้านบุคลากรและสุขลักษณะ ด้านการป้องกันสัตว์พาหะ ด้านการควบคุมกระบวนการผลิต ด้านเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิต ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิตและด้านการป้องกันการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้า ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ enter ของปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

ปัจจัย	b <sub>i</sub>	t	p-value
ค่าคงที่	1.999	6.280	0.000**
ค่าตอบแทน (X <sub>1</sub> )	0.203	2.573	0.012*
การฝึกอบรม (X <sub>2</sub> )	0.128	2.050	0.043*
การทำงานเป็นทีม (X <sub>3</sub> )	0.117	2.105	0.038*
ภาวะผู้นำ (X <sub>4</sub> )	0.044	0.576	0.566
การติดต่อสื่อสาร (X <sub>5</sub> )	0.004	0.069	0.945

R = 0.552 ; R<sup>2</sup> = 0.304 ; F = 9.099 ; p-value = 0.000\*\*

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่ามีค่า R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.304 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง (Y) ได้ร้อยละ 30.4 โดยค่าตอบแทน (X<sub>1</sub>) มีผลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 รองลงมาคือ การฝึกอบรม (X<sub>2</sub>) มีผลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การทำงานเป็นทีม (X<sub>3</sub>) มีผลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำ (X<sub>4</sub>) เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และ การติดต่อสื่อสาร (X<sub>5</sub>) ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณได้ดังนี้

$$Y = 1.999^{**} + 0.203 * X_1 + 0.128 * X_2 + 0.117 * X_3 + 0.044 X_4 + 0.004 X_5$$

## 6. สรุปและอภิปรายผล

6.1 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ในด้านบุคลากรและสุขลักษณะ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานก่อนที่พนักงานจะเริ่มทำงาน เช่น การล้างมืออย่างถูกต้องตามขั้นตอนการล้างมือ การแต่งกายให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ ซึ่งพนักงานตระหนักและให้ความร่วมมือในการดูแลสุขลักษณะเพื่อป้องกันการปนเปื้อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรธร ลิ้มสมบูรณ์ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาสถานภาพสุขลักษณะของโรงงานผลิตหม้าในจังหวัดชัยภูมิประเมินได้ GMP ของไทย พบว่าผู้ปฏิบัติงานหลายแห่งขาดการฝึกอบรมด้านสุขลักษณะ และไม่พบวิธีการหรือข้อปฏิบัติสำหรับผู้ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิตที่มีความจำเป็นต้องเข้าไปในบริเวณผลิต ซึ่งอาจเกิดจากการขาดความตระหนักถึงความเสี่ยงจากสิ่งแวดล้อมจากภายนอกการผลิตที่จะเข้ามาปนเปื้อนภายในกระบวนการผลิต หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติ ก็สามารถปฏิบัติงานหรือแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

6.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน รองลงมาคือ การฝึกอบรม และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสารไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ค่าตอบแทน มีผลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตมากที่สุด เนื่องมาจากพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งสะท้อนถึงความไว้วางใจของบริษัทที่มีต่อพนักงาน ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้นค่าตอบแทนจึงส่งผลถึงการแสดงพฤติกรรมการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ เปลวเทียน เสือเหลือง (2557) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ พบว่าระดับเงินเดือนมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน พนักงานที่มีระดับเงินเดือนที่อยู่ในช่วงค่อนข้างสูงจะมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ได้ดีกว่าพนักงานในระดับอัตราเงินเดือนที่น้อย

การฝึกอบรม มีผลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทได้มีการสนับสนุนให้พนักงานฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ รัตนภรณ์ บุญนุช (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาและฝึกอบรมที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติในการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมอยู่ในระดับเห็นด้วยกับการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม โดยข้อมูลประสิทธิภาพของพนักงานพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพทั้ง 3 ด้านคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านวิธีการอยู่ในระดับดีขึ้นกว่าเดิมเมื่อผ่านการฝึกอบรม

การทำงานเป็นทีม มีผลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ที่ทำงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ ศรีเรือน ต๊ะผื่น (2558) ที่ศึกษาอิทธิพลของการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบีทีซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำปาง พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านแรงจูงใจ ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ เป็นความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

ภาวะผู้นำ ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ทั้งนี้เนื่องจากการแสดงบทบาทผู้นำในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานและการสนับสนุนส่งเสริมของหัวหน้างานให้พนักงานทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย นั้นอยู่เพียงระดับปานกลาง จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานไม่สามารถส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน สอดคล้องกับ Iqbal N., Anwar S. and Haider N.(2015). ที่ศึกษาผลของรูปแบบภาวะผู้นำต่อสมรรถนะของพนักงาน พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีหน้าที่ในการให้คำแนะนำและแบ่งปันความรู้ให้กับพนักงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของพนักงานและทำให้พวกเขาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการรักษาคุณภาพของการทำงานและกลายเป็นหัวหน้าของเหล่าพนักงานในทีมทั้งหมด

การติดต่อสื่อสาร ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานยังมีความรู้สึกว่าการสื่อสารนโยบาย แผนงาน รวมทั้งความถูกต้องและรวดเร็วของข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับมาตรฐาน NSF ยังไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจนรวดเร็วเพียงพอ ก่อให้เกิดความไม่เข้าใจในแผนงานเกี่ยวกับมาตรฐาน NSF เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีสุนันท์ อนุจรพันธ์ (2554) ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา “บริษัท บีซิเนสออนไลน์ จำกัด(มหาชน)” พบว่า การแจ้งข่าวสารกระทำไม่สม่ำเสมอ กระชั้นชิด หรือล่าช้าจนเกินไป ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าบางครั้งจากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้การแก้ปัญหาการทำงานหรือการปรับเปลี่ยนเพื่อปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หรือคำสั่งต่างๆ อาจจะไม่ทันต่อเหตุการณ์ หรือกระทำโดยรีบเร่งไม่ได้รับการทบทวนที่ดีก่อนลงมือปฏิบัติจริง

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. ค่าตอบแทน จากการวิจัยพบว่าค่าตอบแทนโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับที่ไม่สูงเพียงพอต่อค่าครองชีพ ส่งผลกระทบขวัญกำลังใจและความทุ่มเทในการทำงาน ทางบริษัทจึงควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนหรือสวัสดิการให้กับพนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. การฝึกอบรม บริษัทควรเพิ่มรูปแบบการฝึกอบรมให้มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น การอภิปราย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพนักงานด้วยกันเอง การจำลองสถานการณ์จริงเพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจได้มากขึ้น

3. การทำงานเป็นทีม บริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานทั้งในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้นไป

### 7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

การวิจัยในอนาคตควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน เช่น ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะทำให้บริษัทสามารถสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานในการสร้างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ ตามที่บริษัทต้องการ เช่น มาตรฐาน GMP HACCP เป็นต้น

## 8. เอกสารอ้างอิง

ธีรธร ลิ้มสมบูรณ์. (2555). สถานภาพสุขลักษณะของโรงงานผลิตหม่าในจังหวัดชัยภูมิประเมินภายใต้ GMP ของไทย วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพอาหาร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เปลวเทียน เสือเหลือง. (2557). การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

เอกสารนี้เมื่อนำมาใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- รัตนภรณ์ บุญนุช. (2555). การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ศรีเรื่อน ต๊ะผั้น. (2558). อิทธิพลของการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบีบีซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา ลำปาง วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- ศรีสุนันท์ อนุจรพันธุ์. (2554). พฤติกรรมด้านการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา “บริษัท บีซีเนส ออนไลน์ จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยรังสิต
- Iqbal N., Anwar S. and Haider N. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. Arabian Journal of Business and Management Review.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นายวรกิจ กীরติศักดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	10 ธันวาคม 2521
ที่อยู่	49/4 หมู่ 2 แขวงคูฝั่งเหนือ เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร 10530
อีเมล	worakij@gmail.com
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2544 สำเร็จการศึกษา ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยมหิดล
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ.2544-2549 ตำแหน่ง Production and Improvement Engineer บริษัทพีซีทีที จำกัด พ.ศ.2549-2558 ตำแหน่ง Industrial Engineer บริษัท ไมโครชิพ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พ.ศ.2558 จนถึงปัจจุบัน ตำแหน่ง Production Engineering Manager บริษัทบุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้