

**ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF
ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง**
**Organizational Factors Affecting Participation in NSF Quality Standard
of Production Staff in A Drinking Water Manufacturing Company**

วรกิจ กิรติศักดิ์¹ มณฑาจุฬา สุวัฒน์ติลล² ณัฐวุฒิ โรจนนรินทร์กุล³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF และปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามระบบคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง จำนวน 110 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบตามสะดวก โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐานผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับสูง 2) ค่าตอบแทน การฝึกอบรมและการทำงานเป็นทีมมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตได้ร้อยละ 30.4

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน การฝึกอบรม การทำงานเป็นทีมมาตรฐาน 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

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง

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.

บทนำ

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมการผลิตน้ำดื่มบรรจุขวดในประเทศไทย มีอัตราการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมีผู้ประกอบการหลายรายทั้งผู้ประกอบการรายใหญ่และรายย่อย การที่ผู้ประกอบการรายใหญ่ต้องจับตลาดค่อนข้างใหญ่ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันเพื่อให้สามารถสร้างผลกำไรได้ในสถานการณ์การแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบัน

ด้วยการแข่งขันที่รุนแรงในอุตสาหกรรมผลิตน้ำดื่มบรรจุขวดในปัจจุบันดังกล่าว นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อศักยภาพการแข่งขันคือ ปัจจัยด้านคุณภาพของสินค้า น้ำดื่ม (Drinking Water) เป็นน้ำที่สะอาดมีคุณภาพได้มาตรฐานของน้ำดื่มที่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายซึ่งจะเกิดจากเชื้อจุลินทรีย์ สารเคมี และต้องมีความในสะอาดน้ำดื่ม โดยประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ได้กำหนดมาตรฐานผลิตภัณฑ์น้ำบริโภค ซึ่งรวมถึงน้ำดื่มและน้ำที่ใช้ในการทำอาหารและเครื่องดื่มนั้น ต้องปราศจากสิ่งแปลกปลอมและกลิ่นและรสที่ไม่พึงประสงค์หรือเป็นที่น่ารังเกียจ สี และคุณลักษณะทางเคมีจะต้องเป็นไปตามค่าที่กำหนด (มอก. 257-2549) ผู้ประกอบการผลิตน้ำดื่มจึงต้องสร้างความเชื่อมั่นด้านคุณภาพด้วยการขอเครื่องหมายรับรองมาตรฐานคุณภาพจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เช่น มาตรฐาน อย. มาตรฐาน ISO 9001 มาตรฐาน ISO14001 มาตรฐาน GMP และมาตรฐาน HACCP เป็นต้น

ในปัจจุบันผู้ผลิตน้ำดื่มรายใหญ่ในประเทศไทยได้มีการนำมาตรฐานผลิตภัณฑ์ NSF มาใช้ในการควบคุมกระบวนการผลิต เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพน้ำดื่มให้เป็นที่ยอมรับและสร้างโอกาสในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมาตรฐาน NSF ได้กำหนดกฎเกณฑ์ในควบคุมคุณภาพของการผลิตน้ำดื่มบรรจุขวดพลาสติก ตั้งแต่คุณภาพน้ำดิบต้นทาง กระบวนการปรับปรุงคุณภาพน้ำตลอดจนกระบวนการบรรจุน้ำดื่มลงในภาชนะบรรจุ เพื่อให้ได้แน่ใจถึงความสะอาดปลอดภัยในทุกกระบวนการทำงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานฝ่ายผลิตในการปฏิบัติตามระบบคุณภาพ NSF ของบริษัทผลิตน้ำดื่ม ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลของพนักงานฝ่ายผลิตอย่างแท้จริงเพื่อนำข้อมูลที่ได้ศึกษาไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารงาน เพื่อควบคุมกระบวนการผลิตให้ได้คุณภาพดียิ่งขึ้นไป อีกทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณภาพ NSF ในประเทศไทยยังมีอยู่น้อย ผลจากการศึกษารังนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือบริษัทที่สนใจจะดำเนินการขอการรับรองมาตรฐานคุณภาพ NSF ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

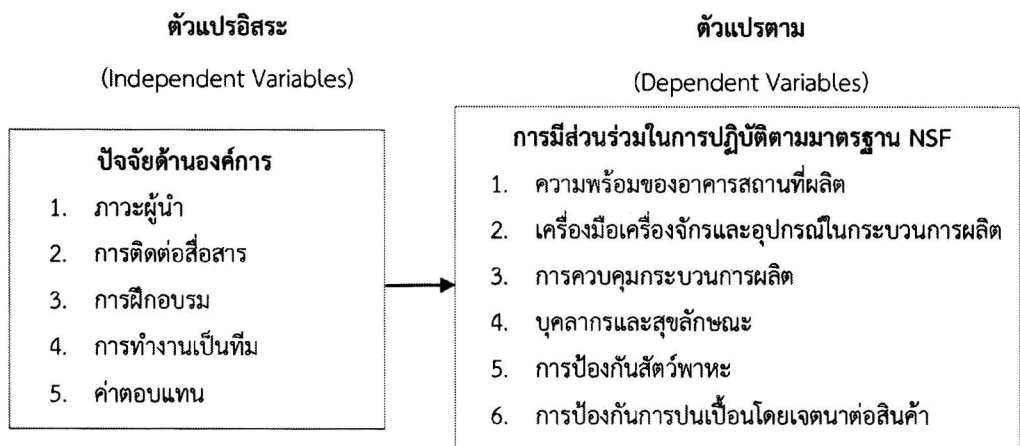
สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรม การทำงานเป็นทีมและค่าตอบแทนมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF โดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต

วิธีการดำเนินการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนวคิดในการคัดเลือกศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง มาจากงานวิจัยของ ชญาณิชวร เจริญกุลธนารัตน์ (2559) ซึ่งได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม มาตรฐาน GMP ของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัทผลิตเนื้อสัตว์แห่งหนึ่ง จากงานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าสามารถนำผลงานวิจัยไปปรับปรุง พัฒนาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ให้ทำงานได้อย่างถูกต้องสอดคล้องตามข้อกำหนดส่วนแนวคิดองค์ประกอบศึกษาปัจจัยได้น้องค์ประกอบหลัก NSF เป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยมุ่งเน้นศึกษาทางด้านการมีส่วนร่วมมากำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยโดยให้มีการกำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัยและเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเพื่อที่จะนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนการบริหารงานของบริษัทได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยทำการศึกษาถึงทฤษฎีและผลงานวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรม การทำงานเป็นทีมและค่าตอบแทน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพ เพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการทำงานวิจัย และสรุปผลในการทำงานวิจัย โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรอิสระ ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรม การทำงานเป็นทีมและค่าตอบแทน และตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วยแบบสอบถามจำนวน 4 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกรับตอบ แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การจำนวน 25 ข้อ แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐาน NSF จำนวน 30 ข้อ โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัด Likert Scale 5 ระดับ และแบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยค่าร้อยละค่าเฉลี่ยเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ Enter ในการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยด้านองค์การและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับปัจจัยด้านองค์การและการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF
4.201 – 5.000	มากที่สุด
3.401 - 4.200	มาก
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	น้อย
1.000 – 1.800	น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	81	73.6
หญิง	29	26.4
รวม	110	100.0

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. 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	13.6
มากกว่า 50 ปี	5	4.5
รวม	110	100.0
3. สถานภาพ		
โสด	15	13.6
สมรส	92	83.6
หย่าร้าง	3	2.7
รวม	110	100.0
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	2	1.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	52	47.3
อนุปริญญา / ปวส.	52	47.3
ปริญญาตรี	4	3.6
รวม	110	100.0
5. แผนก		
Water Treatment	31	28.2
Production 1	43	38.2
Production 2	37	33.6
รวม	110	100.0
6. 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

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท	1	0.9
มากกว่า 9,000 บาทถึง 15,000 บาท	23	20.9
มากกว่า 15,000 บาทถึง 20,000 บาท	53	48.2
มากกว่า 20,000 บาทถึง 25,000 บาท	21	19.1
มากกว่า 25,000 บาทถึง 30,000 บาท	8	7.3
มากกว่า 30,000 บาท	4	3.6
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 30 ปี ถึง 40 ปี มีสถานภาพสมรสมีระดับการศึกษาเท่ากันทั้ง 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) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์การของ บริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

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	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับของปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้การทำงานเป็นทีม 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
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 ของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับระดับการมีส่วนร่วมจากมากไปหาน้อย ดังนี้การมีส่วนร่วมในด้านบุคลากรและสุขลักษณะ ด้านการป้องกันสัตว์พาหะ ด้านการควบคุมกระบวนการผลิต ด้านเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิต ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ผลิตและด้านการป้องกันการปนเปื้อนโดยเจตนาต่อสินค้าตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ Enter ของปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

ปัจจัย	b_i	t	p-value
ค่าคงที่	1.999	6.280	0.000**
ค่าตอบแทน (X_1)	0.203	2.573	0.012*
การฝึกอบรม (X_2)	0.128	2.050	0.043*
การทำงานเป็นทีม (X_3)	0.117	2.105	0.038*
ภาวะผู้นำ (X_4)	0.044	0.576	0.566
การติดต่อสื่อสาร (X_5)	0.004	0.069	0.945

$R = 0.552$; $R^2 = 0.304$; $F = 9.099$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.304 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง (Y) ได้ร้อยละ 30.4 โดยค่าตอบแทน (X_1) มีผลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตในเชิงเส้นตรงมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 รองลงมาคือ การฝึกอบรม (X_2) มีผลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การทำงานเป็นทีม (X_3) มีผลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำ (X_4) และ การติดต่อสื่อสาร (X_5) ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณได้ดังนี้

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

สรุปและอภิปรายผล

1. ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ในด้านบุคลากรและสุขลักษณะ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานก่อนที่พนักงานจะเริ่มทำงาน เช่น การล้างมืออย่างถูกต้องตามขั้นตอนการล้างมือ การแต่งกายให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ ซึ่งพนักงานตระหนัก และให้ความร่วมมือในการดูแลสุขลักษณะ เพื่อป้องกันการปนเปื้อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรธร ลิ้มสมบูรณ์ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาสถานภาพสุขลักษณะของโรงงานผลิตหม่าในจังหวัดชัยภูมิประเมินได้ GMP ของไทย พบว่า ผู้ปฏิบัติงานหลายแห่งขาดการฝึกอบรมด้านสุขลักษณะ และไม่พบวิธีการหรือข้อปฏิบัติสำหรับผู้ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิตที่มีความจำเป็นต้องเข้าไปในบริเวณผลิต ซึ่งอาจเกิดจากการขาดความตระหนักถึงความเสี่ยงจากสิ่งแวดล้อมภายนอกการผลิตที่จะเข้ามาปนเปื้อนภายในกระบวนการผลิต หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรม สร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติ ก็สามารถปฏิบัติงานหรือแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน รองลงมาคือ การฝึกอบรม และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสารไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต อภิปรายได้ดังนี้

ค่าตอบแทน มีผลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตมากที่สุดเนื่องมาจากพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งสะท้อนถึงความไว้วางใจของบริษัทที่มีต่อพนักงาน ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้น ค่าตอบแทนจึงส่งผลถึงการแสดงพฤติกรรมการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ เปลวเทียน เสือเหลือง (2557) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ พบว่าระดับเงินเดือนมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน พนักงานที่มีระดับเงินเดือนที่อยู่ในช่วงค่อนข้างสูงจะมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ได้ดีกว่าพนักงานในระดับอัตราเงินเดือนที่น้อย

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

การทำงานเป็นทีม มีผลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิตทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ทำงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ ศรีเรือน ต๊ะผื่น (2558) ที่ศึกษาอิทธิพลของการมีส่วนร่วมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบิกซี ซูเปอร์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านแรงจูงใจ ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ เป็นความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานที่มี

ความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

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

การติดต่อสื่อสาร ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ NSF ของพนักงานฝ่ายผลิต ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานยังมีความรู้สึว่าการสื่อสารนโยบาย แผนงาน รวมทั้งความถูกต้องและรวดเร็วของข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับมาตรฐาน NSF ยังไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจนรวดเร็วเพียงพอ ก่อให้เกิดความไม่เข้าใจในแผนงานเกี่ยวกับมาตรฐาน NSF เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีสุนันท์ อนุจรพันธุ์ (2554) ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา “บริษัท บีซิเนส ออนไลน์ จำกัด (มหาชน)” พบว่า การแจ้งข่าวสารกระทำไม่สม่ำเสมอ กระชั้นชิด หรือล่าช้าจนเกินไป ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าบางครั้งจากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้การแก้ปัญหาการทำงานหรือการปรับเปลี่ยน เพื่อปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หรือคำสั่งต่าง ๆ อาจจะไม่ทันต่อเหตุการณ์ หรือกระทำโดยรีบเร่งไม่ได้รับการทบทวนที่ดีก่อนลงมือปฏิบัติจริง

ข้อเสนอแนะ

1. ค่าตอบแทนจากการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับที่ไม่สูงเพียงพอต่อค่าครองชีพ ส่งผลกระทบขวัญกำลังใจและความทุ่มเทในการทำงาน ทางบริษัทจึงควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนหรือสวัสดิการให้กับพนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. การฝึกอบรม บริษัทควรเพิ่มรูปแบบการฝึกอบรมให้มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น การอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพนักงานด้วยตนเอง การจำลองสถานการณ์จริงเพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจได้มากขึ้น

3. การทำงานเป็นทีม บริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ทั้งในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้นไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

การวิจัยในอนาคตควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน เช่น ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้บริษัทสามารถสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานในการสร้างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐานต่าง ๆ ตามที่บริษัทต้องการ เช่น มาตรฐาน GMP HACCP เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ธีรธร ลิ้มสมบุญ. (2555). สถานภาพสุขลักษณะของโรงงานผลิตหม่าในจังหวัดชัยภูมิประเมินภายใต้ GMP ของไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาขาภิบาลอาหาร. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศรีเรื่อน ตะผั้น. (2558). อิทธิพลของการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบิกซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ศรีสุนันท์ อนุจรพันธุ์. (2554). พฤติกรรมด้านการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรกรณีศึกษา “บริษัท บีซิเนส ออนไลน์ จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยรังสิต.