

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน
บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด**
**Factors Influencing Participation in Quality Control Circle Activity of Operative Employee
in Panasonic AVC Network (Thailand) Ltd.**

กิตติภัท พลัทศน์โยธิน¹ วลัยลักษณ์ อัครีรวงศ์² และณัฐวุฒิ โรจนันันรุติกุล³
Kittiphath Phonlatadyothin¹, Walailak Atthirawong² and Nuttawut Rojniruttikul³

¹นักศึกษาลัทธิสุตร วท.ม. (สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

²รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Kittiphath.m@windowlive.com, kawalailak@kmitl.ac.th, and krnutttaw@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทพานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยในการศึกษารั้งนี้ได้ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายกับพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทพานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 326 คน และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1.ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.108$, $SD = 0.021$) โดยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ ด้านการจัดองค์การ มีค่าสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารภายใน องค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการฝึกอบรม และด้านแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ ตามลำดับ

2.ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการจัดองค์การ ด้านแรงจูงใจ และด้านการฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำกัด โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม ได้ร้อยละ 80.9

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ พนักงานระดับปฏิบัติการ วัฒนธรรมองค์การ การจัดองค์การ แรงจูงใจ

Abstract

The main objectives of this research are as follows : 1) To study the level of participation in quality control circle activities of operative employees in Panasonic AVC Network (Thailand) Ltd. 2) To study the factors influencing the participation in quality control circle activities of the operative employees in Panasonic AVC Network (Thailand) Ltd. In this study, simple random sampling has been used with the employees to get a sample of 326. Questionnaire was used to gather information and descriptive statistics i.e. percentages, arithmetic means, and standard deviation have been employed to analyze data. In addition, Multiple Linear Regression has been used to test the hypotheses. It was found that

1. The overall level of participation in quality control circle activities of the operative employees was moderate, and the average of participation level of quality control circle activities in management of organization was the highest, followed by the average of internal communication in organization, organizational culture, training and motivation, respectively.

2. Factors in organizational culture, management of organization, motivation and training had influenced over participation in quality control circle activities of the operative employees in Panasonic AVC Network (Thailand) Ltd. All independent, could explain the participation in Quality Control Circle Activities of the employees in Panasonic AVC Network (Thailand) Ltd. at 80.9 %

Keywords : Participation; quality control circle activities; employees operative; organizational culture; Organization; motivation

1. บทนำ

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้านับเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งออกของไทยอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา ศูนย์วิจัยกสิกรไทย [1] (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย.2555) ได้ทำการวิเคราะห์และเปรียบเทียบการส่งออกเครื่องใช้ไฟฟ้าในปี 2554 มีมูลค่าสูงถึง 23,750-24,750 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ฯ และเติบโตร้อยละ 6.5-11.0 เมื่อเทียบกับมูลค่าการส่งออกของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในปี 2554 หรือ มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 8.5 ต่อปี โดยได้รับแรงผลักดันจากการเข้ามาลงทุนตั้งฐานการผลิตในไทยของบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าชั้นนำทั่วโลก อย่างไรก็ตามการเหตุการณ์อุทกภัยเมื่อปลายปี 2554 ที่ผ่านมาก็ทำให้โรงงานผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและชิ้นส่วนอุปกรณ์หลายรายต้องเกิดภาวะชะงักงัน และบางรายหยุดการผลิต ทำให้ภาพรวมอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าของประเทศไทยในปี 2554 มีอัตราการเติบโตที่ลดลงและคาดว่าจะยังส่งผลกระทบต่อเนื่องมาในช่วงครึ่งแรกของปี 2555 โดยกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง อาทิ เครื่องใช้ไฟฟ้าประเภท เครื่องปรับอากาศ ตู้เย็น คอมเพรสเซอร์ และส่วนประกอบเครื่องใช้ไฟฟ้าต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ผลกระทบที่มีต่ออุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและภาพรวมเศรษฐกิจในประเทศแล้ว อุทกภัยปลายปี 2554 ครั้งร้ายแรงในไทยยังส่งผลกระทบต่อซัพพลายเชนและตลาดสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าในต่างประเทศที่เชื่อมโยงกับฐานการผลิตในไทย ตลอดจนผลการดำเนินงานของบริษัทแม่ในต่างประเทศไม่น้อย และทำให้มีผลต่อการลงทุนของบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าชั้นนำของโลกในประเทศไทย

สำหรับปัจจัยภายในประเทศที่อาจมีผลต่ออุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าที่สำคัญในปี 2555 คือ การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็นวันละ 300 บาทใน 7 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพฯ ฯ ปริมณฑลและภูเก็ต โดยเริ่มในวันที่ 1 เมษายน 2555 และให้คงอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาท ไปอีก 4 ปี (จนถึงปี 2558) ขณะที่จังหวัดที่เหลือ 70 จังหวัดให้ปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 39.5 ของอัตราค่าจ้างในปี 2554 และได้ทำการปรับขึ้นเป็นวันละ 300 บาท ในวันที่ 1 มกราคม 2556 และให้คงอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาทต่อวันจนถึงปี

2558 ซึ่งนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อค่อนข้างมากทำให้ต้นทุนการผลิตสินค้าในประเทศสูงขึ้น และมีผลทำให้สินค้าไทยสูญเสียความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกด้วย ทั้งนี้ต้นทุนค่าจ้างแรงงานที่มีการปรับเพิ่มขึ้นจะส่งผลทำให้ต้นทุนทางด้านโลจิสติกส์ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าประมาณร้อยละ 7.20 ของยอดขาย อีกทั้งสภาพการแข่งขันที่รุนแรงทำให้ตลาดการค้าและคู่แข่งมีการตัดการแข่งขั้นด้านราคาค่อนข้างมาก และปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวแปรที่กดดันให้ผู้ผลิตต้องควบคุมต้นทุนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ด้วยเหตุผลที่นำเสนอดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด รวมถึงการนำเสนอผลที่ได้ในการวิจัยนี้เป็นแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด และสถานประกอบการอื่น ๆ ที่มีกิจกรรมดังกล่าว เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

3. สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสารภายในองค์การ การจัดการองค์การ แรงจูงใจ และการฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด” โดยการทำวิจัยในครั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

4.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัทพานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

4.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยในการศึกษารั้งนี้ได้ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายกับพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัทพานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด และในครั้งนีผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำแนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในงานวิจัยในครั้งนี้

โดยการศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด” ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมเอาไว้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสารภายในองค์การ การจัดการ การแรงจูงใจ และการฝึกอบรม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการรับผลประโยชน์ ซึ่งจากการวิเคราะห์การถดถอยโดยมีรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีพนักงานทั้งสิ้น 1,756 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด เดือน มีนาคม 2557) [2] ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 326 คน

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การ 2) การสื่อสารภายในองค์การ 3) การจัดการ 4) แรงจูงใจ และ 5) การฝึกอบรม

ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน เมษายน 2557 ถึง พฤษภาคม 2557

5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษารั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 4 ตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ ซึ่งมีระดับการประเมิน 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ ซึ่งมีระดับการประเมิน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนากิจกรรมกลุ่มคุณภาพ

5.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง ซึ่งก็ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 300 ราย คิดเป็นร้อยละ 92.02 ของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยได้ทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับ

1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัทพานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

3) ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัทพานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

4) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการพัฒนาและการปรับปรุงของกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสารภายในองค์การ การจัดการ การแรงจูงใจและการฝึกอบรม และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ ค่าสถิติที่นำมาเสนอข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ในการแบ่งค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
กลุ่มคุณภาพของพนักงาน จำแนกได้ดังนี้ [3]

- ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วม
- 1.000-1.800 มีระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด
 - 1.801-2.600 มีระดับการมีส่วนร่วมน้อย
 - 2.601-3.400 มีระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง
 - 3.401-4.200 มีระดับการมีส่วนร่วมมาก
 - 4.201-5.000 มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด

การแปลความหมายส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์
ดังนี้ [4]

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000-0.999 หมายถึง ระดับ
การมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง
ระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันมาก

6. ผลการวิจัย

6.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงตาราง ที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---------------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 115 | 38.33 |
| หญิง | 185 | 61.67 |
| รวม | 300 | 100.00 |
| อายุ | | |
| ไม่เกิน 20 ปี | 49 | 16.33 |
| มากกว่า 20 ปี – 30 ปี | 141 | 47.00 |
| มากกว่า 30 ปี – 40 ปี | 90 | 30.00 |
| มากกว่า 40 ปี | 20 | 6.67 |
| รวม | 300 | 100.00 |
| ระดับการศึกษา | | |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย / (ปวช.) หรือต่ำกว่า | 162 | 54.00 |
| อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) | 81 | 27.00 |
| ปริญญาตรี | 46 | 15.33 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 11 | 3.67 |
| รวม | 300 | 100.00 |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|---------------|--------|
| ประสบการณ์ทำงานในบริษัท | | |
| ไม่เกิน 4 ปี | 163 | 54.33 |
| มากกว่า 4 ปี – 8 ปี | 112 | 37.33 |
| มากกว่า 8 ปี – 12 ปี | 20 | 6.67 |
| มากกว่า 12 ปี | 5 | 1.67 |
| รวม | 300 | 100.00 |
| หน่วยงานที่สังกัด | | |
| ฝ่ายการผลิต | 145 | 48.33 |
| ฝ่ายวิจัยและพัฒนา | 22 | 7.33 |
| ฝ่ายควบคุมคุณภาพ | 50 | 16.68 |
| ฝ่ายวางแผนการผลิต | 22 | 7.33 |
| ฝ่ายจัดซื้อวัตถุดิบและคลังพัสดุ | 30 | 10.00 |
| ฝ่ายคลังสินค้าและจัดส่ง | 31 | 10.33 |
| รวม | 300 | 100.00 |
| เคยได้รับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วม กิจกรรมควบคุมคุณภาพ | | |
| ไม่เคย | 41 | 13.67 |
| เคย 1 ครั้ง | 76 | 25.33 |
| เคย 2 ครั้ง | 85 | 28.33 |
| เคยมากกว่า 2 ครั้ง | 98 | 32.67 |
| รวม | 300 | 100.00 |
| เคยเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ | | |
| เคย | 259 | 86.33 |
| ไม่เคย | 41 | 13.67 |
| รวม | 300 | 100.00 |
| ในปัจจุบันท่านเข้าร่วมทำกิจกรรม กลุ่มคุณภาพหรือไม่ | | |
| เข้าร่วม | 235 | 78.33 |
| ไม่เข้าร่วม | 65 | 21.67 |
| รวม | 300 | 100.00 |

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานบริษัท พานาโซนิค เอวีซี
เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ
ระหว่าง 20 - 30 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย /
(ปวช.) หรือ ต่ำกว่า มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทไม่เกิน 4
ปี หน่วยงานที่สังกัดคือฝ่ายการผลิต และเคยได้รับการ
ฝึกอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมควบคุมคุณภาพมากกว่า 2 ครั้ง

6.2 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านองค์การที่มี
อิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพแสดงดัง
ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับปัจจัยด้านองค์การ

| ด้านที่ | ปัจจัย | n = 300 | | ระดับ | ลำดับ |
|---------|------------------------|-----------|-------|---------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | | |
| 1 | วัฒนธรรมองค์การ | 3.107 | 0.854 | ปานกลาง | 3 |
| 2 | การสื่อสารภายในองค์การ | 3.124 | 0.901 | ปานกลาง | 2 |
| 3 | การจัดองค์การ | 3.132 | 0.821 | ปานกลาง | 1 |
| 4 | แรงจูงใจ | 3.080 | 0.892 | ปานกลาง | 5 |
| 5 | การฝึกอบรม | 3.099 | 0.826 | ปานกลาง | 4 |
| | โดยรวม | 3.108 | 0.021 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.108 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.021 และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มคุณภาพในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการจัดองค์การมีค่าสูงสุด รองลงมาคือการสื่อสารภายในองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม และด้านแรงจูงใจตามลำดับ

6.3 ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ

| ด้านที่ | การมีส่วนร่วม | n = 300 | | ระดับ | ลำดับ |
|---------|--------------------|-----------|-------|---------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | | |
| 1 | ประโยชน์ต่อองค์การ | 3.211 | 0.805 | ปานกลาง | 1 |
| 2 | การปฏิบัติงาน | 3.094 | 0.826 | ปานกลาง | 2 |
| 3 | การรับผลประโยชน์ | 3.024 | 0.883 | ปานกลาง | 3 |
| | โดยรวม | 3.109 | 0.094 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมกิจกรรมกลุ่มคุณภาพโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.109 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.094 และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

กลุ่มคุณภาพ ในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านประโยชน์ต่อองค์การมีค่าสูงสุด รองลงมาคือด้านการปฏิบัติงาน และด้านการรับผลประโยชน์ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ

| ตัวแปร | b_j | t | p-value |
|---|--------|--------|---------|
| ค่าคงที่ | 0.387 | 4.267 | 0.000** |
| วัฒนธรรมองค์การ (b_1) | 0.229 | 4.101 | 0.000** |
| การสื่อสารภายในองค์การ (b_2) | -0.047 | -0.876 | 0.382 |
| การจัดองค์การ (b_3) | 0.037 | -0.575 | 0.566 |
| แรงจูงใจที่ทำให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ (b_4) | 0.330 | 5.448 | 0.000** |
| การฝึกอบรม (b_5) | 0.331 | 6.375 | 0.000** |

R = 0.900 ; R² = 0.809 ; SEE = 0.499 ; F = 211.480 ; p-value = 0.000**

หมายเหตุ:

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4 พบว่า มีค่า R² เท่ากับ 0.809 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 80.9 โดยพบว่าปัจจัยด้านการฝึกอบรม มีผลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_5 = 0.331$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มคุณภาพมีผลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ($b_4 = 0.330$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีผลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพด้านการรับผลประโยชน์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ($b_1 = 0.229$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ในส่วนปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์การและปัจจัยด้านการจัดองค์การไม่มีผลต่อการเข้าร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสามารถแสดงสมการ

ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

$$\hat{Y}_1 = 0.387** + 0.229**X_1 - 0.047X_2 + 0.037X_3 + 0.330**X_4 + 0.331**X_5$$

7. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ในภาพรวม ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.109$, S.D. = 0.094)
2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจที่ทำให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ และการฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม ได้ร้อยละ 80.9

8. อภิปรายผลการวิจัย

8.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมกิจกรรมกลุ่มคุณภาพโดยรวม

ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ ในแต่ละข้อสามารถเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านประโยชน์ต่อองค์การมีค่าสูงสุด รองลงมาคือด้านการปฏิบัติงาน และด้านการรับผลประโยชน์ ตามลำดับดังนี้

ด้านประโยชน์ต่อองค์การ มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับการมีส่วนร่วมในด้านนี้สูงกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้จะเกิดต่อองค์การในการร่วมกิจกรรมคุณภาพ ทั้งจากนโยบายการดำเนินกิจกรรมกลุ่มคุณภาพที่ทุกคนมีส่วนร่วม และผลที่ได้จากการทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพที่ทุกคนด้านพัฒนาคุณภาพการทำงาน และเพิ่มระดับของคุณภาพของชิ้นงานที่เกิดขึ้นต่อทั้งองค์การ และลูกค้าขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรวุฒิ แก้วกัณฑ์ ที่พบว่า

องค์การควรมีความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนา ร่วมกัน และควรมีการจัดการโครงสร้างองค์การ ระบบบริหารภายในองค์การ กลยุทธ์ ผู้นำองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้เกิดความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุนด้วยระบบการผลิตแบบ TPS

ด้านการปฏิบัติงาน มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงปานกลางหรือไม่สม่ำเสมอ ทั้งในด้านการดำเนินการ การเสนอแนะแนวทางการประสานงาน และจัดการด้านการอนุรักษ์พลังงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพล หามวงค์ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มวงจรควบคุมคุณภาพ (QCC) ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และพบว่าพนักงานมีส่วนร่วมในด้านการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานได้ร่วมลงมือปฏิบัติจริง

ด้านการรับผลประโยชน์ มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมในด้านนี้น้อยกว่าด้านอื่น ๆ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้เห็นถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับตามความต้องการค้อยข้างน้อยมาก ทั้งจากนโยบายการจัดกิจกรรมกลุ่มคุณภาพที่ทุกคนมีส่วนร่วม และผลที่ได้จากการทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพพลังงาน ซึ่งสอดคล้องตามลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ในขั้นที่ 3 ตามแนวความคิดของ Maslow ที่กล่าวว่าความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเป็น เข้าร่วม และได้รับการยอมรับ ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคล เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตนเองการยอมรับสนองความต้องการของพนักงาน โดยการให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับควรมีการยกย่องชมเชย และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

8.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจ การฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

กลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม ได้ร้อยละ 80.9 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัดมากที่สุด เนื่องจากกิจกรรมกลุ่มคุณภาพเป็นสิ่งที่พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ปฏิบัติตามกันมาอย่างสม่ำเสมอจนถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน การมีความรู้ การยอมรับนโยบายและเข้าใจในวัตถุประสงค์ของกิจกรรมกลุ่มคุณภาพขององค์กร ดังนั้นจึงส่งผลให้การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นไปในทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ [5] ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนกลไกในการควบคุมและชี้นำทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบของระเบียบแบบแผนสำหรับสมาชิกในองค์กรที่จะทราบถึงแนวทางปฏิบัติและพฤติกรรมองค์การว่าเป็นไปลักษณะใดเนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติที่สมาชิกขององค์กรปฏิบัติจนเคยชินและกลายเป็นนิสัย เป็นสิ่งที่ยอมรับและรู้จักกันอยู่แล้ว

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัดเป็นลำดับที่สอง เนื่องจากบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการจัดทำโครงการกิจกรรมด้านกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ และให้ผลรางวัลตอบแทนในการร่วมในกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมกลุ่มคุณภาพในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือเข้าร่วมในกิจกรรมอย่างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับสุชา จันทน์เอม (2542) [6] กล่าวว่า แรงจูงใจ จึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเห็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร ส่วนแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะในกรณีที่

ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับ การยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การแสดงความขยันตั้งใจทำงาน เพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ เป็นต้น

ปัจจัยด้านการฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นลำดับสุดท้าย เนื่องจากบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนมากมีการจัดทำแผนการอบรมและการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกิจกรรมกลุ่มคุณภาพทั้งเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ โดยเริ่มการฝึกอบรมให้ความรู้ ตั้งแต่พนักงานใหม่ก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง ซึ่งเนื้อหาที่น่าสนใจเข้าใจง่ายสามารถประยุกต์ใช้ได้จริง และเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับพวงรัตน์ ทวีรัตน์ [7] กล่าวว่าไว้ว่า เจตคติ ความรู้สึกของบุคคลต่างๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ไปในทิศทางหนึ่งที่ดีหรือไม่ดีตามความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ

9. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้สร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นแบบแผนที่ดี ในการดำเนินการด้านนโยบายและการลงมือปฏิบัติงานในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ ในขณะที่ด้วยกันต้องรักษาและพัฒนาการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยที่ผู้บริหารต้องรักษาและเพิ่มการเอาใจใส่ให้สม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการสนับสนุนในโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของกิจกรรมกลุ่มคุณภาพต่าง ๆ ที่พนักงานสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์การปฏิบัติงาน และควรมีการเพิ่มการจัดสรรงบประมาณด้านการลงทุนที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและพนักงาน ตลอดจนส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกที่ดีในการพัฒนาคุณภาพงานของพนักงาน

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นลำดับที่สอง ต้องมีการรักษาและเพิ่มแรงจูงใจในการมีส่วนร่วม

ร่วมของพนักงานในกิจกรรมกลุ่มคุณภาพเช่น การให้รางวัล
ตอบแทน การนำมาพิจารณาเป็นผลงานในการทำงาน หรือ
การชมเชยยกย่อง ในกรณีที่ทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพประสบ
ผลสำเร็จ สามารถเพิ่มผลผลิต เพิ่มคุณภาพ และลดต้นทุน
ค่าใช้จ่ายด้านพลังงานให้กับองค์กรได้ เพื่อเป็นการ
พัฒนาการมีส่วนร่วมและเจตคติให้เข้าไปในทางที่ดีอย่าง
ต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- [1] ศูนย์วิจัยกสิกร ไทย. 2555.
อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าปีมะโรง
(กระแสทรรศน์ฉบับที่ 2278).
ค้นเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2555,
จาก <https://www.kasikornresearch.com/th/keconanalysis/pages/ViewSummary.aspx?docid=28448>
- [2] ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท พานาโซนิค เอเชีย
เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด. 2557.
**เอกสารแสดงจำนวนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการใน
บริษัทพานาโซนิค เอเชียเน็ตเวิร์คส์**
(ประเทศไทย) จำกัด. (เอกสารอัดสำเนา)
- [3] พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2541. **วิธีการวิจัย
ทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคม.**
พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- [4] ทิวาพร แสนตลาด และอดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์.
2552. ปัจจัยที่มีผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน
ของผู้ประกอบการในการส่งออกอุตสาหกรรม
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคม
อุตสาหกรรมลาดกระบัง. **วารสารเศรษฐศาสตร์
อุตสาหกรรม**, 8(2), น. 165-174.
- [5] ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541.
พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
ธีระพิมพ์และไซเท็กซ์
- [6] สุชา จันทร์เอมและสุรางค์ จันทร์เอม. 2520.
จิตวิทยาในห้องเรียน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- [7] พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัย
ทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคม.**พิมพ์ครั้งที่ 8.
กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย