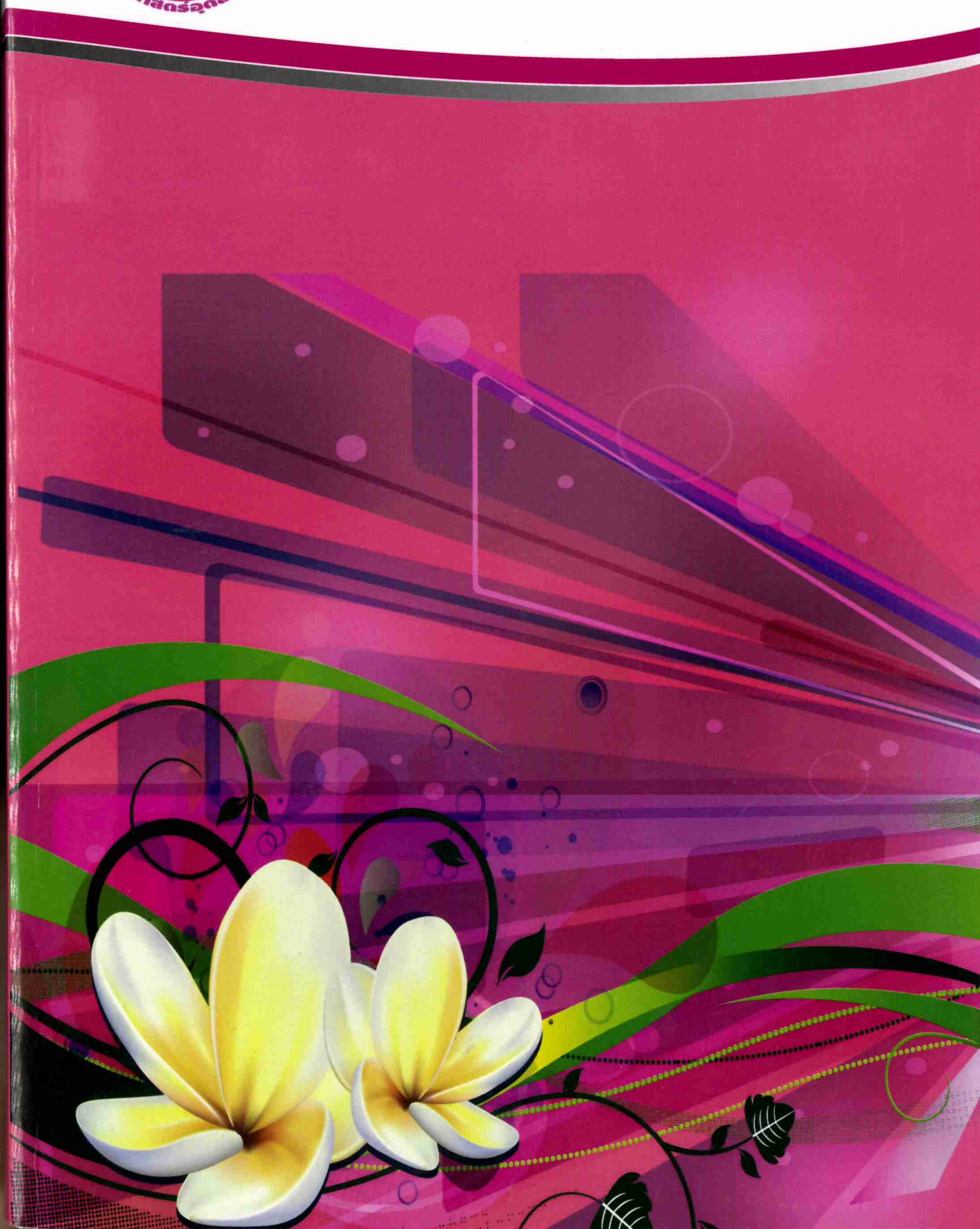




วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม

JOURNAL OF INDUSTRIAL EDUCATION

ISSN 1685 - 3954 ปีที่ 10 ฉบับพิเศษ 2554





วารสารศาสตร์อุตสาหกรรม

JOURNAL OF INDUSTRIAL EDUCATION

ISSN 1685 - 3954 ปีที่ 10 ฉบับพิเศษ 2554

1. ที่ปรึกษา

รศ.พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะกรรมการวารสารศาสตร์อุตสาหกรรม

2. กองบรรณาธิการ

2.1 บรรณาธิการ

ผศ.ประเสริฐ

เคนพันค้อ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2.2 กองบรรณาธิการจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

Professor Dr. Edward M. Reeve

Utah State University, U.S.A.

Professor Dr. Michio Hashizume

Kyoto University, Japan

ศ.ดร.ศรีศักดิ์

จามรมาน

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

รศ.ดร.กัลยาณี

จิตต์การุณย์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

รศ.ดร.ไพบุลย์

เกียรติโกมล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

รศ.ดร.คำรณ

ศรีน้อย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รศ.ดร.นิรัช

สุดสังข์

มหาวิทยาลัยนเรศวร

รศ.ดร.ศรีเพ็ญ

เศรษฐเสถียร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

รศ.ดร.จรัสตา

อินทรทัศน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

รศ.ดร.สุมาลี

ชัยเจริญ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผศ.ดร.ปรัชญนันท์

นิลสุข

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ผศ.ดร.ศศิธร

สุวรรณเทพ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ผศ.ดร.ณกัญภัทร

จินดา

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.3 กองบรรณาธิการจากผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รศ.ดร.จิราภา

วิทยาภิรักษ์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

รศ.ดร.ปิ่นมณี

ขวัญเมือง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

รศ.อรรถพร

ฤทธิเกิด

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

รศ.ดร.วิสุทธิ

สุนทรกนกพงศ์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

รศ.สมพล

ดำรงเสถียร

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผศ.ดร.รัชดากร

พลภักดี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ

โรจน์นริตติกุล

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผศ.ปิยะ

ศุภวราสุวัฒน์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผศ.ไพฑูรย์

พิมพ์ดี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ดร.จตุรงค์

เลาหะเพ็ญแสง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

3. ฝ่ายศิลป์และจัดทำรูปเล่ม

พิสูจน์อักษรภาษาไทย

ผศ.สรียา ทับทัน

พิสูจน์อักษรภาษาอังกฤษ

อ.พริยาพร อ่วมพิทยา

อ.อำภาพรรณ ตันตินาครกุล

ออกแบบปก

ดร.จตุรงค์ เลาะห์เพ็ญแสง

4. ฝ่ายระบบสารสนเทศ

ผศ.ปิยะ ศุภวราสุวัฒน์

นางจันทน์ ทรัพย์แสนดี

5. ฝ่ายรับสมาชิกวารสาร

นางจันทน์ ทรัพย์แสนดี

6. ฝ่ายทะเบียน

นางจันทน์ ทรัพย์แสนดี

7. ฝ่ายผู้ช่วยบรรณาธิการบริหาร

นางจันทน์ ทรัพย์แสนดี

กำหนดออก : ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 เดือน ตุลาคม - มกราคม

ฉบับที่ 2 เดือน กุมภาพันธ์ - พฤษภาคม

ฉบับที่ 3 เดือน มิถุนายน - กันยายน

กำหนดการรับและพิจารณาบทความ : รับพิจารณาบทความอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ : 1. รับพิจารณาตีพิมพ์บทความวิจัย หรือบทความวิชาการ ในสาขาวิชาต่างๆ ดังนี้

- | | |
|--|---|
| - สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร | - การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต |
| - สาขาวิชาครุศาสตร์วิศวกรรม | - เทคนิคการสอน และการเรียนรู้ |
| - สาขาวิชาครุศาสตร์สถาปัตยกรรมและการออกแบบ | - เทคนิค และอาชีพศึกษา |
| - สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม | - สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา |
| - สาขาวิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์ | - การบริหาร และการจัดการทางการศึกษา |
| - การปฏิบัติการศึกษา | - การจัดการอุตสาหกรรม |
| - โอกาสทางการเรียนรู้ | - สาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง |

2. เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการและงานวิจัยแก่ผู้สนใจทั่วไป

3. เพื่อเป็นแหล่งหรือสื่อกลางให้อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักศึกษา และผู้สนใจได้นำบทความทางวิชาการและบทความวิจัยที่มีคุณค่าทางวิชาการมาตีพิมพ์

4. เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ด้านวิชาการและงานวิจัยในทุกสาขาวิชา

เกณฑ์การพิจารณา

บทความวารสารที่ตีพิมพ์ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยมีเกณฑ์ดังนี้

บุคคลภายในสถาบัน

-บุคลากร

พิจารณาบทความโดย ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน 3 ท่าน

- นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

พิจารณาบทความโดย ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน 2 ท่าน

บุคคลภายนอกสถาบัน

-บุคลากร

พิจารณาบทความโดย ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน 2 ท่าน

- นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

พิจารณาบทความโดย ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน 2 ท่าน

เว็บไซต์ : <http://www.inded.kmitl.ac.th/journal/>

<http://www.tci-thaijo.org/index.php/JIE>

อีเมล : journal@kmitl.ac.th

เจ้าของ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขที่ 1 ซอยฉลองกรุง 1 แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

โทรศัพท์ 0 2329 8000 ต่อ 3720 โทรสาร 0 2329 8435

“ข้อคิดเห็น เนื้อหา รวมทั้งการใช้ภาษาในบทความถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน”

บรรณาธิการแถลง

ในนามของวารสารศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขอขอบคุณทุกๆ ท่านที่ให้ความสนใจในการส่งบทความและให้ความเชื่อถือในการอ้างอิงวารสารศาสตร์อุตสาหกรรมมาอย่างต่อเนื่อง จนทำให้วารสารศาสตร์อุตสาหกรรม เป็นที่ยอมรับ และมีจำนวนบทความที่ส่งเข้ามาให้พิจารณาเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ในการนี้เพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อให้การเผยแพร่งานวิจัยรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน จึงได้มีวารสารปีที่ 10 ฉบับพิเศษขึ้น โดยประกอบไปด้วย บทความปริทัศน์ บทความหนังสือ และบทความวิจัยที่น่าสนใจเช่นที่เคยมี

วารสารศาสตร์อุตสาหกรรม เปิดโอกาสให้ทุกท่านส่งผลงานเข้ามารับการพิจารณาได้อย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี ท่านสามารถสมัครสมาชิก และอ่านรายละเอียดต่างๆ ของการลงตีพิมพ์ได้จากเอกสารท้ายเล่มหรือที่ <http://www.inded.kmitl.ac.th/journal/>

ขอขอบคุณผู้อ่านทุกๆ ท่านที่ให้ความสนใจ ติดตามวารสารศาสตร์อุตสาหกรรม มาโดยตลอด ขอขอบคุณผู้เขียนบทความที่ไว้วางใจให้วารสารศาสตร์อุตสาหกรรมตีพิมพ์บทความของท่านสู่สาธารณะ และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีส่วนร่วมในการพิจารณา อย่างไรก็ตามก็มีคำติชมและข้อเสนอแนะต่างๆ ทางกองบรรณาธิการวารสารศาสตร์อุตสาหกรรม พร้อมน้อมรับ และนำไปปรับปรุงในฉบับต่อไป



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประเสริฐ เคนพันก่อ)

บรรณาธิการ

บทความปริทัศน์

จุดคุ้มทุนและยุทธวิธีอยู่รอดของการจัดการศึกษาเอกชน
ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

1

บทวิจารณ์หนังสือ

สติ๊กกี้ 프리เซนเทชันส์ (Sticky Presentation)

6

การออกแบบและการนำเสนองานที่ไม่เหมือนใคร เขียนโดย ANG TIAN TECK
ศิริรัตน์ เพ็ชรแสงศรี

บทความวิจัย

การตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในจังหวัดชลบุรี

9

ธนาธาร สุนิพัฒน์ ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร

การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากร

20

ทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ของครูเกษตกรในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก
ยุทธพงษ์ คุปตคุณันท์ ภัคพงศ์ ปวงสุข รัชดากร พลภักดี

การมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับซึ่รถจักรยานยนต์

28

ของผู้นำชุมชน ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

จิรรัตน์ สุนทรไชยา ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร

การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยในการเลือกใช้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต

39

ของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่ม บริษัท พานาโซนิค ประเทศไทย จำกัด

วิรัช เลิศรุ่งเรืองชัย กตัญญู ทิรัญญสมบุรณ์ มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ

ความต้องการในการพัฒนาเจตคติ ความรู้ และทักษะวิชาเกษตรของครูเกษตกร

49

ในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพตะวันออก

ธรรมรงค์ กันทัด รัชดากร พลภักดี ภัคพงศ์ ปวงสุข

ความร่วมมือของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพ

56

ของกลุ่มบริษัทอิชูซู (ประเทศไทย) จำกัด

พุดพิพล เทิดเหนือเกล้า ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร

ความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001

68

ของพนักงาน บริษัทไทยปาร์คเกอร์ไรซิ่ง จำกัด

ชนมมดี นนทนนท์ มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร

สารบัญ (ต่อ)	หน้า
ความรู้และความพึงพอใจที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้ของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเลนส์แว่นตาพลาสติก กรณีศึกษา บริษัท เอสซีเอสอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด นมัสวิน เพียรประสิทธิ์ ณัฐวุฒิ โรจน์นรินทร์กุล วรณารถ แสงมณี	81
ความรู้และเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานระดับหัวหน้างาน บริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด มาระตรี ตาสำโรง มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ ณัฐวุฒิ โรจน์นรินทร์กุล	89
ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การ ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เฉลิมชัย สุขประเสริฐ วรณารถ แสงมณี ณัฐวุฒิ โรจน์นรินทร์กุล	96
ความรู้และเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานของบริษัทเพาเวอร์บาย จำกัด สุทธิพงศ์ ตั้งчим วลัยลักษณ์ อัครีรวงศ์ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร	107
ความรู้และเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาในเขตกรุงเทพมหานคร ภัทราพันธุ์ แดหวัน วลัยลักษณ์ อัครีรวงศ์ ณัฐวุฒิ โรจน์นรินทร์กุล	118
ความรู้และเจตคติของพนักงานต่อการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็น เอส เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด สิทธิโชค สังทอง วรณารถ แสงมณี ณัฐวุฒิ โรจน์นรินทร์กุล	129
ความรู้และขวัญกำลังใจของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานด้านการซ่อมบำรุงรักษา กรณีศึกษา บริษัท ทีพีโอโพลีน จำกัด (มหาชน) จาตุรนต์ มีเพียร มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ ณัฐวุฒิ โรจน์นรินทร์กุล	140
ความสัมพันธ์ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุง บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) วัชรารณ ป้อมสุวรรณ วลัยลักษณ์ อัครีรวงศ์ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร	149
บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง การเขียนแบบก่อสร้างด้วยคอมพิวเตอร์ อนุชาติ จุรัรักษ์ สมพล ดำรงเสถียร อรรถพร ฤทธิเกิด	157
ใบงานอิเล็กทรอนิกส์ปฏิบัติการทดลอง วิชาเทคนิคการอินเทอร์เน็ต ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประสพชัย ศรีษร วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์ กิตติพงศ์ มะโน	168

สารบัญ (ต่อ)	หน้า
ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มวงจรคุณภาพ (QCC) ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี นพพล หามวงศ์ ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร	175
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบำรุงรักษาวิผลแบบทุกคนมีส่วนร่วมของพนักงานฝ่ายผลิต นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ชัยณาม เอื้อประชนานนท์ วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร	184
ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเลือกซื้อเครื่องมือตัด ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตภาคตะวันออก ศตวรรษ ชื่นปิยะวาจา ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร	194
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกซื้อเครื่องปรับอากาศกรณีศึกษาในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดเพชรบุรี อนุพงศ์ วิบูลย์ศิริชัย ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร	203
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และเจตคติของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในประเทศไทย สุदारัตน์ ไหวพริบ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล	211
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำกิจกรรม CCF ของพนักงานฝ่ายชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด ชัชวาลย์ เมธิกุล ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร	221
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้และเจตคติเกี่ยวกับระบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับการฝึกอบรมบุคลากรกรณีศึกษา: บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด กมล เรืองจ้อย วรรณารถ แสงมณี ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล	230
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบการผลิตแบบลีนกรณีศึกษา: บริษัท ไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด ภาณุพงศ์ สุนทรไชยา มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล	239
ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกซื้อข้าวสารบรรจุถุงของผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรปราการ ณัฐพล ขอบอาภรณ์ มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร	247
ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกผู้ผลิตชิ้นส่วนพลาสติกของโรงงานผลิตเครื่องปรับอากาศในประเทศไทย ปนัสรา หมั่นดี วรรณารถ แสงมณี ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล	260

สารบัญ (ต่อ)	หน้า
ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้ออุปกรณ์ตกแต่งภายนอก สำหรับรถยนต์นั่งส่วนบุคคลหายี่ห้อยอดนิยมของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร ปณิธิ กันปวน กัตัญญ หิรัญญสมบุญ มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ	269
ศักยภาพในการปฏิบัติตามระเบียบควบคุมสารต้องห้ามในอุตสาหกรรม ผลิตชิ้นส่วนที่ส่งให้บริษัทประกอบรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง วีระสิทธิ์ ตันติศิริวัฒน์ ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร	279
หนังสืออ่านเพิ่มเติมวิชางานเกษตรเรื่อง “การปลูกพืช” ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สุรินทร์ เสถียรศิริวัฒน์ รัชดากร พลภักดี ภัคพงศ์ ปวงสุข	290
อำนาจและมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด เจษฎา เขียวนิล ณัฐวุฒิ โรจน์นริตติกุล วรณารถ แสงมณี	298
อิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อความรู้และเจตคติในระบบการผลิต แบบสลิ้น กรณิศึกษา: บริษัททรานซิชันส์ อ็อพทิคัล (ประเทศไทย) จำกัด ยอดชาย ชำนาญ วลัยลักษณ์ อัครีวงศ์ ณัฐวุฒิ โรจน์นริตติกุล	306
อุปสรรคของการปฏิบัติตามข้อกำหนดระบบบริหารคุณภาพ ISO/TS16949 : 2002 ของพนักงานบริษัทในกลุ่มสมบุญ ทนนท์ชัย พลเสน วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร	315
Opinions of Administrators of Vocational Education Colleges on Appropriateness of Quality Indicators for Vocational Education Institutes of Bachelor Degree in Technology Worawit Kongkrathoke Phadungchai Papat Komsorn Wongragsa	325
Variables Affecting the Industrial Cluster in the Industrial Promotion Center Region 8 Sarawuth Sangwanna Phadungchai Papat	338

บทความปริทัศน์
จุดคุ้มทุนและยุทธวิธีอยู่รอดของการจัดการศึกษาเอกชน
Break-Even Point And Survival Strategies of Private School Management

ปริยากรณ์ ตั้งคุณานันต์*
Pariyaporn Tungkunanant*

บทนำ

บทความปริทัศน์นี้นำเสนอแนวคิดความอยู่รอดของการจัดการศึกษาของเอกชน โดยมีมุมมองเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาของเอกชน ปัญหาการจัดการศึกษาของเอกชน ความอยู่รอดของการจัดการศึกษาเอกชนที่ควรนำแนวคิดการวิเคราะห์จุดคุ้มทุนมาประยุกต์ใช้ และยุทธวิธีที่จะช่วยให้การศึกษาเอกชนอยู่รอดท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่มาพร้อมกับกระบวนทัศน์ใหม่

1. การจัดการศึกษาของเอกชน

ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่มาพร้อมกับกระบวนทัศน์ใหม่ ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จากเดิมที่เคยเป็นโลกแห่งทุนนิยม เงินคืออำนาจ แรงงานคือความมั่งคั่ง ได้พัฒนาสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ของสังคมโลกที่เป็นเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge - Based Economy : KBE) มีการใช้ความรู้เป็นอำนาจ และสติปัญญาคือความมั่งคั่ง [1] ดังนั้นปัจจัยหลักในการผลิต และพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของแต่ละประเทศ คือการพัฒนาความรู้และการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลให้เป็นทุนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศไปสู่การแข่งขันได้อย่างยั่งยืน [2]

การศึกษาจึงเป็นเครื่องมืออันทรงพลังในการนำมาใช้เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของปัจเจกบุคคล ด้วยความสำคัญของการศึกษาที่กล่าวมานั้น การลงทุนทางการศึกษาจึงเป็นพันธกิจของรัฐบาลในทุกประเทศทั่วโลก สำหรับประเทศไทยหากเรามองย้อนกลับไปยังนโยบายของรัฐบาลไทยที่มีต่อการจัดการศึกษานั้น จะเห็นได้ว่าเมื่อมีการจัดตั้งรัฐบาลใหม่ทุกครั้ง นโยบายหนึ่งที่รัฐจะต้องประกาศเพื่อให้สาธารณชนรับทราบ คือนโยบายในการสนับสนุนและจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง แต่ด้วยข้อจำกัดของทรัพยากรและศักยภาพของรัฐ จึงทำให้การจัดการศึกษาที่ผ่านมาของประเทศไทยโดยรัฐ ยังไม่เป็นไปตามนโยบายที่รัฐได้ประกาศไว้ต่อสาธารณชน

จากรายงานสถิติการศึกษาของประเทศไทย ปี 2553 [3] มีผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 3,342,802 คน ซึ่งจำนวนผู้เรียนทั้งหมดนี้ภาครัฐเพียงภาคส่วนเดียวไม่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ ดังนั้นภาคเอกชนจึงต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแบ่งเบาจัดการศึกษาร่วมกับภาครัฐ ด้วยความตระหนักในปัญหาของรัฐที่ไม่สามารถจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึงในอดีตจนถึงปัจจุบันรัฐจึงมีนโยบายสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนจัดการศึกษาในทุกระดับของประเทศ เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเท่าเทียมกัน บทบาทการจัดการศึกษาของเอกชนในประเทศไทยนั้นมีมาอย่างยาวนาน ตั้งแต่สมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จวบจนปัจจุบันรูปแบบการจัดการศึกษาของเอกชนก็เป็นไปอย่างหลากหลายทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบอีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุไว้ในมาตรา 43 ให้เอกชนมีอิสระในการบริหารจัดการศึกษา โดยมีแนวปฏิบัติในการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ อีกทั้งมาตรา 45 ยังกำหนดให้รัฐกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษา [4] ด้วยการสนับสนุนให้เอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น จะพบว่าจำนวนของโรงเรียนเอกชนตั้งแต่ปี 2461-2553 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง [5]

* อาจารย์ สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนโรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยภาคเอกชน ระหว่างปี 2461-2553

ปี พ.ศ	จำนวนโรงเรียน
ก่อน พ.ศ 2461	127
พ.ศ 2461-2480	1,230
พ.ศ 2480-2503	2,587
พ.ศ 2503-2518	2,508
พ.ศ 2518-2521	2,327
พ.ศ 2521-2537	2,928
พ.ศ 2537-2547	3,794
พ.ศ 2547-2553	4,139

จากตารางดังกล่าวจะเห็นได้ว่าระหว่างปี 2518-2521 เกิดความถดถอยในการลงทุนจัดการศึกษาของภาคเอกชน สาเหตุของความถดถอยในการลงทุนดังกล่าวเกิดจากการเพิ่มขึ้นของโรงเรียนรัฐบาล และความสำเร็จของการวางแผนครอบครัว ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนั้นโรงเรียนเอกชนจำนวนหนึ่งจึงประสบกับภาวะขาดทุนและล้มเลิกกิจการไป อาจกล่าวได้ว่าตลอดเวลาที่ผ่านมาการจัดการศึกษาเอกชนบางช่วงเวลาก็เฟื่องฟู แต่บางช่วงเวลาก็ซบเซาลงไป โดยเฉพาะหลัง พ.ศ. 2518 เมื่อรัฐเริ่มมีนโยบายจัดการศึกษาภาคบังคับเองทั้งหมด จึงมีผลดูเหมือนโรงเรียนเอกชนเป็นคู่แข่งกับโรงเรียนของรัฐมากกว่าเป็นผู้ช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษา แต่หากมองในแง่ของการลงทุนด้านการจัดการศึกษาของรัฐแล้วนั้น จะพบว่าโรงเรียนเอกชนสามารถช่วยประหยัดงบประมาณการจัดการศึกษาของรัฐได้ปีละมากกว่าสามหมื่นล้านบาท [6]

2. ปัญหาของเอกชนในการลงทุนจัดการศึกษา

จากข้อมูลเบื้องต้นจะพบว่ารัฐมีนโยบายในการสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา แต่ในความเป็นจริงการดำเนินการจัดการศึกษาของเอกชนยังประสบกับปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลให้สถานศึกษาเอกชนหลายแห่งต้องปิดตัวไป สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ [7] ได้รวบรวมปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สรุปปัญหาได้ว่า “สถานศึกษาเอกชนส่วนใหญ่มีการบริหารงานโดยเจ้าของซึ่งเป็นบุคคลคนเดียว ดังนั้นการดำเนินการจึงเป็นลักษณะกิจการในครอบครัว ใช้ทุนทรัพย์ของตนเอง โรงเรียนไม่สามารถขึ้นอัตราค่าธรรมเนียมการเรียนได้มากนัก อีกทั้งไม่สามารถเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้อย่าง

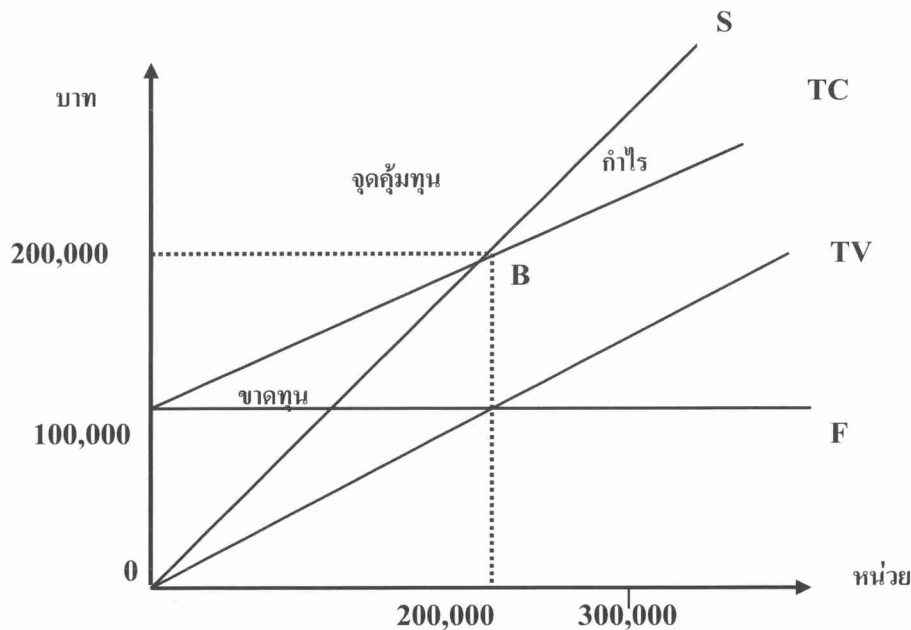
ครบถ้วน จึงเป็นเหตุให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ประสบกับภาวะขาดทุนหรือถึงกับต้องล้มเลิกกิจการไป” และจากงานวิจัยของ ยอดลักษณ์ แสนโกสิก [8] พบว่าการจัดการศึกษาของเอกชนยังประสบกับปัญหาหลายประการกล่าวคือ “ปัญหาที่มาจากภาครัฐ แม้รัฐจะกำหนดนโยบายให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา แต่ในทางปฏิบัติรัฐไม่ได้ส่งเสริมเอกชนอย่างแท้จริง ทั้งในเรื่องงบประมาณและวิชาการ โรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งต้องรับเด็กที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย ทำให้ไม่สามารถเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้เพียงพอจากรายจ่าย” สอดคล้องกับรายงานวิจัยของบุญเนตร ห่องตรง [9] ที่ได้กล่าวถึงปัญหาในการจัดการศึกษาของอาชีวะเอกชนว่า “รายได้หลักของโรงเรียนคือ ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ และค่าบำรุงที่กระทรวงศึกษาธิการอนุญาตให้เก็บ แต่เนื่องจากสภาวะค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ค่าดำเนินการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์การศึกษา มีราคาสูงขึ้นไปด้วย อีกทั้งนโยบายของรัฐในการจัดการศึกษาเอกชนมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้การวางแผน การคาดคะเนของภาคเอกชนเกี่ยวกับการลงทุนเพื่อดำเนินกิจการของโรงเรียนเอกชน ขาดความมั่นใจและอยู่ในสภาพที่มีอัตราเสี่ยงต่อการลงทุนสูง” และจากรายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา [4] ก็ได้สรุปปัญหาของการจัดการศึกษาของเอกชน กล่าวคือ 1) นโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐมีผลกระทบต่อการรับนักเรียนของโรงเรียนเอกชน 2) การจัดสรรเงินอุดหนุนรายหัวยังไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายที่เป็นจริงของโรงเรียนเอกชน 3) โรงเรียนเอกชนถูกเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน และค่าสาธารณูปโภคในอัตราเดียวกับธุรกิจเอกชนอื่น ๆ ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม

3. การวิเคราะห์จุดคุ้มทุนในการลงทุนจัดการศึกษาของเอกชน

จากสภาพปัญหาที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาเกี่ยวกับความอยู่รอดของการจัดการศึกษาโดยเอกชน ดังนั้นในการลงทุนจัดการศึกษาของเอกชนจึงมีความจำเป็นที่สถานศึกษาเอกชน หรือเอกชนที่สนใจจะลงทุนในธุรกิจทางการศึกษาควรหันมาให้ความสนใจในการวิเคราะห์การลงทุนและผลตอบแทนทางการศึกษา โดยการวิเคราะห์จุดคุ้มทุน (Break-even point analysis) เพื่อให้การลงทุนจัดการศึกษาของเอกชนอยู่รอด ซึ่งเพชรี

ชุมทรัพย์ [10] ได้ให้นิยามของจุดคุ้มทุนว่า “จุดที่ปริมาณสินค้าหรือบริการที่ธุรกิจจำหน่ายออกไปแล้ว มีผลทำให้รายได้เท่ากับต้นทุนของสินค้าหรือบริการบวกค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นที่จ่ายออกไป ภายในรอบระยะเวลาหนึ่ง ๆ” จาก

นิยามดังกล่าวสามารถแสดงเป็นกราฟเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นดังนี้



รูปที่ 1 กราฟแสดงการวิเคราะห์จุดคุ้มทุนในการลงทุน

F	แทน	ต้นทุนคงที่ เป็นเส้นตรงและขนานกับแนวนอน ที่เป็นเช่นนี้เพราะสมมุติว่าภายในภาวะการที่กำลังวิเคราะห์นั้น ต้นทุนคงที่ไม่เปลี่ยนแปลง
TV	แทน	ต้นทุนผันแปร เส้นนี้จะเริ่มต้นจากศูนย์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าต้นทุนผันแปรเป็นต้นทุนที่เปลี่ยนแปลงไปตามจำนวนสินค้าหรือบริการที่ผลิตหรือขาย
TC	แทน	ต้นทุนรวม เส้นนี้จะเริ่มต้นจากต้นทุนคงที่และขนานกับเส้นต้นทุนผันแปร
S	แทน	เส้นรายได้ เส้นนี้จะเริ่มต้นจากจุดศูนย์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่ารายได้จะเปลี่ยนแปลงไปตามจำนวนสินค้าหรือบริการที่ผลิตหรือขาย

เมื่อนำแนวคิดการวิเคราะห์จุดคุ้มทุนดังกล่าว มาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อวางแผน การลงทุนทางการศึกษานั้น บุญพุ่ม เสนารักษ์ [11] ได้กล่าวว่า ต้นทุนคงที่ (Fixed Cost) คือรายจ่ายที่สถานศึกษาต้องจ่ายเป็นประจำ โดยไม่ขึ้นกับจำนวนผู้เรียนว่าจะมากหรือน้อย เช่น ค่าเช่าที่ดิน ค่าเช่าอาคาร เงินเดือนบุคลากร เป็นต้น สำหรับต้นทุนผันแปร (Variable Cost) คือรายจ่ายที่ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้เรียน หากสถานศึกษามีผู้เรียนมาก รายจ่ายประเภทนี้จะมากตามไปด้วย ในทางตรงกันข้ามหาก

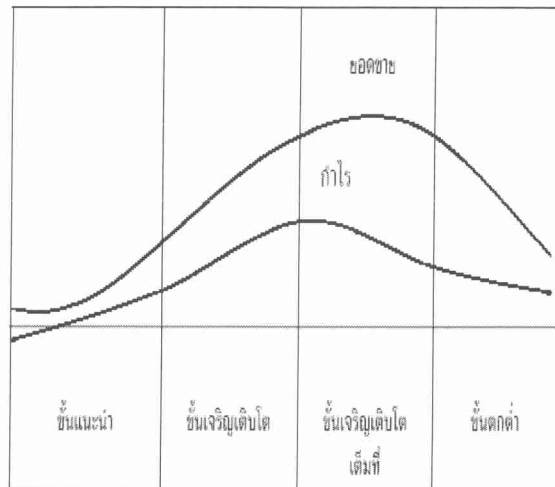
สถานศึกษามีผู้เรียนน้อย รายจ่ายประเภทนี้จะลดลงตามระดับการผลิต เช่น ค่าวัสดุสิ้นเปลือง ค่าสาธารณูปโภค เป็นต้น ด้วยเหตุดังกล่าว การลงทุนจัดการศึกษาของเอกชนจึงมีมูลค่าทางด้านต้นทุนคงที่สูงกว่าการลงทุนทางการศึกษาของรัฐ เนื่องจากการจัดการศึกษาในแต่ละระดับโดยเอกชนเป็นผู้ลงทุนนั้นมีข้อกำหนดทางด้านขนาดของที่ตั้ง ประเภทของอาคารและจำนวนห้องเรียน ซึ่งงบประมาณในการจัดซื้อหรือเช่าที่ดิน การลงทุนก่อสร้างอาคาร การตกแต่งสร้างสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้น จำเป็นต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่อัตราเงินเฟ้อเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้ราคาสินค้าทุกประเภทในตลาดสูงตามไปด้วย

จากข้อจำกัดนี้เองทำให้เอกชนที่มาลงทุนหรือจะลงทุนในธุรกิจการศึกษา ต้องคำนึงถึงการแบกรับภาระต้นทุนในระหว่างดำเนินการที่ยังไม่สามารถไปถึงจุดคุ้มทุนว่า จะมีกลยุทธ์ในการดำเนินการอย่างไรให้สามารถขับเคลื่อนและฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อนำธุรกิจการศึกษาของตนเองไปให้ถึงจุดคุ้มทุนที่ได้ทำการวิเคราะห์ไว้ หากสามารถบรรลุจุดคุ้มทุนได้นั้นหมายถึงว่าธุรกิจจะอยู่รอดและมีผลกำไร ซึ่งนั่นคือเป้าหมายในการทำธุรกิจโดยทั่วไป ในทางกลับกัน หากผู้บริหารไม่สามารถนำพาธุรกิจบรรลุจุดคุ้มทุนได้นั้นหมายความว่าธุรกิจจะต้องตกอยู่ในวังวนของภาวะขาดทุน ซึ่งผู้บริหารก็ต้องคาดการณ์ว่าหากต้องตกอยู่ในสภาพการขาดทุน ธุรกิจจะสามารถแบกรับภาระการขาดทุนได้ได้นานเพียงใด ซึ่งในประเด็นหลังนั้นไม่ใช่เป้าหมายในการทำธุรกิจอย่างแน่นอน

4. ยุทธวิธีอยู่รอดของการจัดการศึกษาเอกชน

การลงทุนทางการศึกษาของเอกชนเป็นการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจอีกรูปแบบหนึ่ง ที่มีวงจรชีวิตเช่นเดียวกับธุรกิจรูปแบบอื่น กล่าวคือ 1) ขั้นแนะนำ เป็นช่วงเวลาของการเจริญเติบโตของยอดขายช้า เพราะเป็นช่วงที่ผลิตภัณฑ์เพิ่งวางตลาด อาจยังไม่มีกำไร เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการแนะนำสินค้าเข้าสู่ตลาดสูง 2) ขั้นเจริญเติบโต เป็นช่วงที่ตลาดยอมรับสินค้าอย่างรวดเร็ว และเริ่มมีกำไรเกิดขึ้น 3) ขั้นเจริญเติบโตเต็มที่ เป็นช่วงเวลาที่ยอดขายลดลง เพราะผลิตภัณฑ์ได้รับการยอมรับโดยผู้ซื้อที่มีศักยภาพเกือบหมดแล้ว กำไรจึงเริ่มคงที่หรือลดลง เพราะการเพิ่มค่าใช้จ่ายทางการตลาดเพื่อต่อสู้กับคู่แข่ง และ 4) ขั้นตกต่ำ เป็นช่วงเวลาที่ยอดขายลดลง และกำไรตกต่ำ



รูปที่ 2 วงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์

จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าเอกชนที่ลงทุนในธุรกิจการศึกษาจะต้องเผชิญกับช่วงเวลาต่าง ๆ ของวงจรชีวิต ช่วงเวลาที่ต้องเสาะแสวงหายุทธวิธีที่จะนำพาธุรกิจการศึกษาไปให้ถึงจุดคุ้มทุนที่วิเคราะห์ไว้ ซึ่งนั่นหมายถึงความอยู่รอดของการจัดการศึกษาเอกชน คือช่วงการเริ่มเข้าสู่ตลาดของธุรกิจการศึกษาเอกชน ซึ่งยังไม่สามารถบรรลุถึงจุดคุ้มทุนได้นั้นเป็นช่วงเดียวกับขั้นแนะนำของวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์ ในขั้นนี้เองที่ธุรกิจการศึกษาเอกชนจะมีผลกำไรติดลบหรือน้อยเนื่องจากยอดขาย หรือจำนวนผู้เรียนยังน้อย แต่กลับมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างมากในการส่งเสริมการขายหรือการประชาสัมพันธ์เพื่อให้สถานศึกษาเป็นที่รู้จัก โดยเงินจำนวนดังกล่าวจะถูกใช้ไปเพื่อให้ข้อมูลสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้า ซึ่งก็คือตัวผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนนั่นเอง ค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมการขายหรือการประชาสัมพันธ์ในการทำธุรกิจศึกษาของเอกชนนั้น เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้เป็นที่รู้จักแก่สาธารณชนนั้น จะนำมาซึ่งยอดขายหรือจำนวนผู้เรียนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุจุดคุ้มทุนของธุรกิจการศึกษานอกจากยอดขายหรือจำนวนผู้เรียนน้อยในช่วงแรก ๆ ของการทำธุรกิจศึกษานั้น อีกสิ่งหนึ่งที่เป็นสาเหตุให้ต้นทุนในการทำธุรกิจการศึกษาในช่วงแรก ๆ สูง ก็คือปัญหาทางเทคนิคการผลิตที่ยังไม่พร้อม นั่นคือการขาดประสบการณ์ของผู้บริหารและทีมงานที่มีต่อธุรกิจการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้ระบบหรือกระบวนการในการบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาไม่คุ้มค่า และไม่เกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้นวิธีการจัดสรรทรัพยากรในสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นยุทธวิธีที่สำคัญอีกวิธีหนึ่ง ในการลดต้นทุน (Low Cost) และช่วยให้เกิดผลกำไร (High Return) โดยแนวทางการลดต้นทุนในการทำธุรกิจการศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดคุ้มทุนที่น่าสนใจมีดังนี้ [12] [13]

1. การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน
2. การจัดทำ Education Work Sheet เพื่อวางแผนการใช้ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อาคารเรียน
3. การขยายวิธีการและเวลาการใช้ห้องเรียนในช่วงเวลาที่ห้องเรียนว่าง เช่นการจัดอบรม สัมมนา หรือสอนวิชาชีพระยะสั้นให้แก่บุคคลภายนอก เพื่อให้การใช้อาคารเกิดประโยชน์สูงสุด
4. การยืดหลักการบริหารงานที่ก่อให้เกิดความประหยัด

5. บทสรุป

ปัจจุบันธุรกิจการศึกษาเป็นอีกธุรกิจหนึ่งที่ต้องเผชิญกับสภาพการแข่งขัน ทั้งจากคู่แข่งภายในประเทศ และคู่แข่งภายนอกประเทศ ซึ่งนับวันจะรุนแรงมากขึ้น ดังนั้นแนวคิดจุดคุ้มทุนและยุทธวิธีอยู่รอดของการจัดการศึกษาเอกชนที่กล่าวข้างต้น จึงเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัยที่ต้องพิจารณาเพื่อวางแผนการลงทุน ในขณะเดียวกันผู้ลงทุนหรือจะลงทุนในธุรกิจการศึกษาจะต้องคำนึงถึงและศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยตัวอื่น ๆ ที่มีผลต่อการลงทุนดังกล่าว เพื่อให้ธุรกิจการศึกษาที่ได้ลงทุนไปนั้นสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ และบรรลุเป้าหมายของการทำธุรกิจที่ผู้ลงทุนได้ตั้งไว้

เอกสารอ้างอิง

- [1] อลวิน ทอฟฟเลอร์. 2537. **อำนาจใหม่**. แปลโดย ชุนทอง ลอเสรีวานิช. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: รุ่งแสงการพิมพ์.
- [2] Kotler, Philip. 2000. **Marketing Management**. The Millennium Edition. New Jersey :Prentice Hall.
- [3] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2555. **สถิติการศึกษาของประเทศไทยปี 2553**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- [4] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550. **แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- [5] สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2555. **จำนวน โรงเรียนเอกชน**. Online Available: <http://www.opec.go.th>.
- [6] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548. **กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาของเอกชน**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- [7] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ. 2537. **แนวทางการดำเนินงานตามแนวนโยบายการจัดการศึกษาเอกชน : ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี**. กรุงเทพฯ: อรรถการพิมพ์.
- [8] ยอดลักษณ์ แสนโกศิก. 2547. **ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในส่วนภูมิภาคต่อการบริหารโรงเรียนในรูปแบบนิติบุคคล**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [9] บุญเนตร ห่องตรง. 2543. **แนวโน้มการจัดการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [10] เพชร ชุมทรัพย์. 2536. **หลักการบริหารการเงิน**. มปท.
- [11] บุญพุ่ม เสนารักษ์. 2531. **เศรษฐศาสตร์การศึกษา**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. ชลบุรี: อัดสำเนา.
- [12] วิลาวลัย ต้นวันนะพงษ์. 2540. **การวิเคราะห์ต้นทุนและทางเลือกในการลดต้นทุนโรงเรียนอาชีวเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุขบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [13] จรรยาภรณ์ พานิชเจริญนาม. 2540. **การวิเคราะห์ต้นทุนและทางเลือกในการลดต้นทุนสำหรับโปรแกรมระดับปริญญาตรี ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุขบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

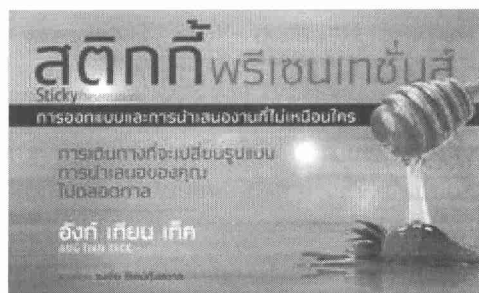
บทวิจารณ์หนังสือ
สติ๊กกี้ 프리เซนเทชันส์ (Sticky Presentation)
การออกแบบและการนำเสนองานที่ไม่เหมือนใคร เขียนโดย ANG TIAN TECK

ศิริรัตน์ เพ็ชรแสงศรี*

Sirirat Petsangsri



หนังสือ เล่มนี้บรรยายเนื้อหาเกี่ยวกับเทคนิคและนำเสนองานโดยใช้โปรแกรมประเภทนำเสนอ เช่น พาวเวอร์พอร์ต หรือโปรแกรมคีย์โน้ตของค่ายแอปเปิ้ล ตัวอย่างเช่นการนำเสนอประกอบการบรรยาย ของอาจารย์ นักเรียน นักศึกษา รวมถึงภาคเอกชน ที่นำเสนอานให้ลูกค้าตัดสินใจซื้อสินค้าหรือไม่ รูปเล่มของหนังสือก็ออกแบบขนาดกะทัดรัด น่าอ่าน รูปแบบการเขียนก็ไม่ยึดกรอบเดิมๆ ของการเขียนหนังสือโดยทั่วไป เน้นการอ่านง่าย ๆ สบายๆ สามารถใช้อ่านแบบค่าเวลาระหว่างรอตติ รอตไฟ รอคิวซื้อของได้เลย เพราะเนื้อหาแต่ละหน้านั้นจบด้วยตัวของมันเอง ไม่มีการผูกติดกับเนื้อหาในหน้าต่อไป ไม่มีสารบัญ ผู้อ่านสามารถเริ่มอ่านจากหน้าไหนก่อนก็ได้ เรียกว่าไม่ต้องยึดติดกับการอ่านแบบเดิมๆ ด้วย



ผู้เขียน อังค์ เทียน เท็ค เป็นวิทยากรและที่ปรึกษาด้านการออกแบบงานนำเสนอ เป็นผู้ก่อตั้งและเจ้าของบริษัทสติ๊กกี้สพาย เป็นบริษัทด้านการออกแบบงานนำเสนอ ซึ่งมีลูกค้าที่เป็นเอสเอ็มอีและบริษัทข้ามชาติ เขายังเป็นวิทยากรให้ซัพพลายเชนเอเชียอาคเนย์ ปัจจุบันเขาอาศัยอยู่ที่สิงคโปร์ สำหรับเนื้อหาโดยย่อในหนังสือ เริ่มด้วย หน้าเปิดโรงด้วย คำว่า ทุกอย่างรอบตัวเรา ซับซ้อน สับสน วุ่นวาย เราต้องทำให้เรียบง่าย และนำเสนอด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม ไม่ซ้ำใคร และไม่ต้องยึดกรอบเดิมๆ ที่เป็นอยู่ ทำอย่างไรจึงมัดใจผู้ฟังให้ยึดหลัก S.P.Y.

S คือ Simple เรียบง่าย รักษาความเรียบง่าย หมายความว่าเรานำเสนอได้สะดวกและผู้ฟังเข้าใจได้ง่ายในสิ่งที่เราพูด เราควรเน้นการตรงประเด็น ความชัดเจนและความเรียบง่ายไว้ก่อน

P คือ Persuasive โฉม่น้าว จริงใจ เชื่อถือได้ ชัดเจน โดยการทำนำเสนอต้องเชื่อถือได้ ผู้ฟังต้องเชื่อ เรื่องที่คุณเล่า หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เฉพาะทาง ใช้ภาษาในชีวิตประจำวัน

Y คือ Youthful สดใหม่ แสดงความแตกต่างบางสิ่งที่ยากนำเสนอเนื้อหาจากมุมมองที่แตกต่าง ผู้ฟังจะจดจำสิ่งที่ไม่ธรรมดา

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

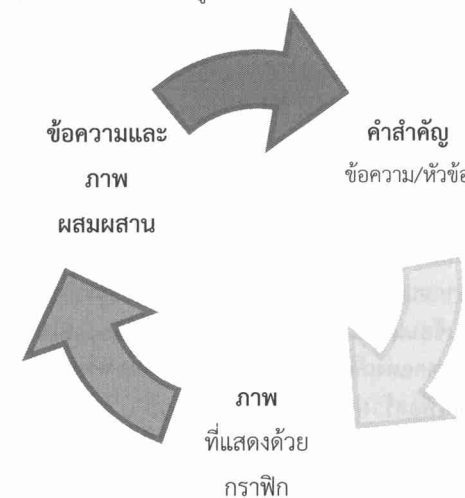


ภาพจาก Istock.com

นอกจากนี้ในงานนำเสนอ นั้น ควรใส่รูปภาพในสไลด์ เพราะการใช้รูปภาพทำให้การนำเสนอน่าสนใจมากขึ้น และผู้ฟังสามารถจดจำเนื้อหาได้มากขึ้นจากการได้เห็นภาพประกอบ ดังคำกล่าวที่ว่า “หนึ่งภาพมีค่าเท่ากับหนึ่งพันคำ (A picture is worth a thousand words)” [1]

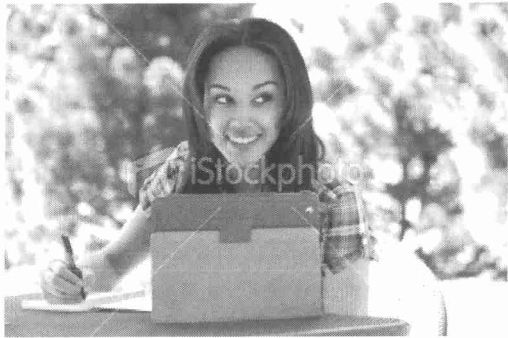
“คล้ายกัน แต่ไม่เหมือนกัน” ในบางครั้งผู้นำเสนออาจต้องปรับเปลี่ยนเนื้อหาเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ โดยเพิ่มรายละเอียดในบางหัวข้อ เปลี่ยนภาพใหม่ สำหรับผู้ฟังกลุ่มใหม่ โดยใช้คำขวัญที่ว่า “คล้ายกัน แต่ไม่เหมือนกัน” ตรงนี้เหมาะสำหรับครู อาจารย์ที่มีการทำสไลด์นำเสนอประกอบการบรรยายในชั้นเรียน สามารถปรับเปลี่ยนสไลด์ของตนเองได้ตลอดเวลา โดยไม่ต้องยึดติดกับข้อมูลเดิมๆ ตลอดปี จนข้ามทศวรรษ และผู้เขียนบังเอิญได้อ่านข้อความในโพสต์ของเฟสบุ๊ค ของอาจารย์ธงชัย โรจน์กังสดาล กล่าวว่า กฎข้อที่ 2 ของการสอนหรือวิทยากร “จงสอนเหมือนกับว่า นี่คือการสอนครั้งแรกของคุณ” ถึงแม้ว่า คุณจะสอนเรื่องนี้มาหลายร้อยครั้งแล้วก็ตาม แต่ผู้เรียนเพิ่งจะเรียนกับคุณเป็นครั้งแรก จงยึดคติของลัทธิขงจื๊อในนิยายเรื่องฤทธิ์มิดสัน “มิดแรกไม่เคยพลาดเป้า” ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหา **“คล้ายกัน แต่ไม่เหมือนกัน”** ที่กล่าวว่าอย่าปล่อยให้ความซ้ำซากจำเจเหลืออยู่ในการนำเสนอ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ปรากฏอยู่ในหน้าสไลด์ หรือแม้กระทั่งตัวผู้นำเสนอเอง ก็ต้องรู้สึกสดใหม่ตลอดเวลา

หาที่ว่างในสไลด์ และหยุดการใช้บูลเล็ต กล่าวว่าในสไลด์ไม่ควรแออัดไปด้วยข้อความ ตัวอักษร ข้อมูลที่มากมายแต่ควรเพิ่มหน้าสไลด์ด้วยการเล่าเรื่อง และที่สำคัญข้อจำกัดของการใช้บูลเล็ตพอยต์คือโปรแกรม จะบังคับให้ลดขนาดฟอนต์โดยอัตโนมัติเวลาเพิ่มบูลเล็ตและข้อความ จนทำให้ตัวหนังสือเล็กลงจนอ่านไม่ออกและลดความสำคัญ ของข้อมูลนั้นๆ ลงไป ดังนั้นในหน้าสไลด์ควรประกอบด้วย 1) คำสำคัญ (ข้อความ/หัวข้อ) 2) ภาพ ที่แสดงด้วยกราฟิก และ 3) ข้อความ + ภาพ (ผสมผสาน) ดังแผนภูมิข้างล่าง



อย่างไรก็ตามถ้านำเสนอ จำเป็นต้องมีเนื้อหามากก็ควรแทรกเนื้อหาอย่างมีสไตล์ สร้างให้มีความแตกต่างเหมือนงานศิลปะ และการนำเสนอควรจบตรงเวลา เพราะการใช้เวลาเกินทำให้ผู้ฟังหมดความอดทน ผู้ฟังที่หมดความอดทนจะปฏิเสธโอเดียของคุณทันที

การค้นคว้าก็เป็นเรื่องสำคัญ ที่ผู้นำเสนอต้องหาข้อมูลเพิ่มเติม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล่า ตัวอย่าง รูปภาพ หรือสื่อประกอบอื่นๆ ก็ตาม สถานที่ที่เหมาะสมสำหรับเริ่มต้นในการค้นคว้าที่ดีที่สุด ก็คืออินเทอร์เน็ต สำหรับการนำเสนออย่าง**สร้างสรรค์** ในบางครั้งอาจจะยากสำหรับบางคน ดังนั้นอย่าคิดมากเกินไป ควรเริ่มสร้างสไลด์จากไอเดียแรกที่คิดได้ แล้วค่อยๆ ปรับแต่งในภายหลัง ความคิดสร้างสรรค์อาจมาจากการมองมุมที่แตกต่างจากคนอื่น หรือจากการปรับเปลี่ยนจากวิธีการเดิมๆ



ภาพจาก Istock.com

สำหรับการใช้สี ไม่ควรใช้มากเกินไปใน 1 สไลด์เพราะจะรบกวนสายตาผู้ชม การใช้สีแค่ 2 หรือ 3 สีในหนึ่งสไลด์เพื่อทำให้เกิดความกลมกลืน และชัดเจน สำหรับประเด็นนี้นั้นสอดคล้องกับหลักการออกแบบสื่อโดยทั่วไปอยู่แล้วโดยเน้นการใช้สีที่ไม่มากจนเกินไป เพราะการใช้สีเพียง 2-3 สีจะทำให้ผลงานดูไม่ซับซ้อนและมีจุดเด่น ในการวางภาพประกอบในสไลด์ควรมีการตกแต่งเล็กน้อย เช่น การเพิ่มกรอบ หรือเงา และหมุนภาพ เพื่อสร้างความแตกต่างให้กับงาน ประการต่อมาคือ พลังของเลข 3 เป็นเลขมหัศจรรย์ โดยกล่าวว่า “อย่าแสดงมากกว่า 3 อย่างในหนึ่งสไลด์ มีแค่วัตถุ 3 อย่าง 3 ข้อความ 3 เรื่องเล่า” คนส่วนใหญ่จำสิ่งของได้ไม่เกิน 3 อย่าง ดังนั้นควรแบ่งข้อมูลออกเป็นส่วยย่อยและแสดงเป็นกลุ่มละสาม เช่นการใช้เทคนิค SPY เป็นต้น

เมื่อกล่าวถึง พลังของเลข 3 ผู้เขียน นึกถึงบทความที่โด่งดังบทความหนึ่ง ชื่อย่อว่า Magic number 7 plus and minus 2 [2] ของ George A. Miller ที่ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1956 กล่าวว่าสมองของมนุษย์มีความสามารถที่จะประมวลผลข้อมูลในส่วนความจำระยะสั้น (working memory) กับข้อมูลต่างๆ ได้ครั้งละ 7 บวก ลบ 2 สิ่งเท่านั้น ดังนั้นผู้ที่ออกแบบการนำเสนอข้อมูลต่างๆ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงข้อจำกัด ของการรับรู้ในความทรงจำระยะสั้น และออกแบบข้อมูลหรือสาระให้ไม่เกิน 7 อย่าง เพื่อความสะดวกของผู้รับสารในการจดจำข้อมูลนั้นๆ ได้

สำหรับประเด็นของการนำเสนอข้อมูล ที่เป็นตัวเลขมีข้อเสนอแนะว่าอย่านำเสนอจากสเปรดชีตโดยตรง มีเทคนิคคือให้พิจารณาตัวเลขที่สำคัญ จากนั้นนำเสนอเฉพาะตัวเลขที่สำคัญเท่านั้น



ภาพจาก Istock.com

สำหรับการแสดงแผนภูมิ อย่าแสดงข้อมูลมากกว่า 5 กลุ่มในหนึ่งแผนภูมิ และแสดงหนึ่งแผนภูมิต่อหนึ่งสไลด์เท่านั้น ประการสุดท้าย ถ้าผู้นำเสนองถึงทางตันคิดอะไรไม่ออก ให้ลองหยุดพัก ฟังเพลง ทำอย่างอื่น เช่น ไปดูนก ตกปลา มองท้องฟ้า ไปชายหาด ไปดูละคร เล่นกับเจ้าตูบ เป็นต้น เพื่อพักสมองและหลีกเลี่ยงออกจากสิ่งที่เรากำลัง จดจ่ออยู่ก็อาจสามารถทำให้เราเกิดความคิดแปลกใหม่ จากการได้ผ่อนคลาย ในกิจกรรมดังกล่าว

ในหนังสือเล่มนี้ยังนำเสนอข้อคิดต่างๆ อีกมากมายพร้อมภาพประกอบสวยงาม ที่ทำให้เข้าใจง่าย ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์กับผู้อ่าน จึงนับว่า Sticky Presentation เป็นหนังสือที่น่าซื้อเก็บไว้อ่านเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการเรียนการสอนหรือการนำเสนอในโอกาสต่างๆ กัน จากแง่มุมต่างๆ ที่นำเสนอไปแล้วนั้น จะเห็นว่าเราสามารถนำ Sticky Presentation ไปเป็นแนวทางในการสร้างงานนำเสนอได้อย่างดี ไม่ว่าจะเป็นในแง่ของการออกแบบ การสร้างสรรค์ การบรรยายที่ตรงใจผู้ฟังก็ตาม ผู้อ่านที่เป็น ครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษาสามารถนำไปปรับใช้ในการเรียนการสอน การนำเสนอรายงานหน้าชั้นเรียน หรือนำเสนอกับลูกค้าเพื่อดึงดูดใจให้ซื้อสินค้าและบริการ เรียกว่าการนำเสนอในปัจจุบัน แทบจะเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของคนยุคดิจิทัลไปแล้ว

เอกสารอ้างอิง

- [1] Wikipedia. “A picture is worth a thousand words.” [Internet]
URL: <http://en.wikipedia.org/wiki/>
- [2] Miller, George A. 1956. “The Magical Number Seven, Plus or Minus Two: Some Limits on our Capacity for Processing Information.” *Psychological Review*, 63, 81-97.

**การตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในจังหวัดชลบุรี
Operator's Decision to Work in Ship Building and Ship
Repair Industry at Chonburi Province**

ธนาธาร สุนิพัฒน์* ปริญญาพร ตั้งคุณานันต์** จิระсекข์ ตรีเมธสุนทร***
Tnatarn Suniphat* Pariyapron Tukkunanant** Jirasek Trimetsuntorn ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรีจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครงาน และระยะเวลาการว่างงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี จำนวน 288 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test แบบ Independent, One-way ANOVA และLSD ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- 1) พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) พนักงานที่มีอายุที่ต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

คำสำคัญ: การตัดสินใจเข้าทำงาน อุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ จังหวัดชลบุรี

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the opinion levels of operator's decision to work ship building and ship repairing at Chonburi Province 2) to compare with opinion level of operator's decision to the work in ship building and ship repair industry at Chonburi Province were categorized by demographic cause. The sample group consisted of 288 persons who were selected by stratified random sampling from the operators in ship building and ship repairing industry at Chonburi Province. The questionnaire used to gather data and analyzed by using computer statistical package program. Statistic for data analysis was mean and standard deviation. Hypothesis testing was done through the t-test Independent, One-way ANOVA, and LSD. The results were summarized as follows:

- 1) Operator's decision to work in ship building and ship repair industry by five causes as follows: environment side in the work, reward side from the work, position social side, attitude side in the work and freedom side in the work. The study results of operator's decision to work had a middle level.

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2) Operator's decision to work in ship building and ship repair industry had difference ages was different at the 0.01 level of significant. And the operators who had difference marriage status and education levels were different at the 0.05 level of significant.

Keywords : decision to work, ship building and ship repair industry, Chonburi province

1. บทนำ

ปัจจุบันอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อความมั่นคง และระบบคมนาคมขนส่งสินค้าของประเทศ โดยการคมนาคมขนส่งทางเรือได้รับความนิยมนมาก เนื่องจากสามารถขนส่งได้ปริมาณที่มากและมีความปลอดภัยสูง โดยในประเทศเริ่มให้ความสำคัญกับการขนส่งทางน้ำมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการขยายตัวอย่างมาก และประเทศไทยก็มีขีดความสามารถในการต่อเรือและซ่อมเรือจนเป็นที่ยอมรับและมีศักยภาพการต่อเรือที่เพียงพอ [1]

แต่ในขณะเดียวกันอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือก็ประสบกับภาวะขาดแคลนบุคลากรอย่างมากเนื่องจากผลตอบแทนที่น้อยกว่าและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้อยกว่าอุตสาหกรรมทั่วไป ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จากปัญหาข้างต้นกระทรวงแรงงานได้ประชุมหารือร่วมกับภาคเอกชนเพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานและมีการนำเสนอผลการสำรวจความต้องการและความขาดแคลนแรงงานทั่วประเทศ จากสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน (สศร.) กระทรวงแรงงาน [2]

จากสภาพปัญหาที่ได้กล่าวไว้แล้วนั้นแสดงให้เห็นว่าปัญหาและอุปสรรคพื้นฐานของอุตสาหกรรมที่สำคัญ คือ ปัญหาด้านแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงานมีสูงทำให้ขาดแรงงานที่มีฝีมือ ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้องค์กรแต่ละแห่งต้องยอมลงทุนและใช้เวลาอย่างมากกับกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญในงานแต่ละด้าน โดยหวังว่าบุคคลเหล่านั้นจะเข้ามาทำงานทุ่มเทความสามารถที่เขาอยู่ในการทำงานให้กับองค์กรหากได้จัดให้บริษัทและโรงงานต่างๆเหล่านี้ได้มีข้อเสนอที่เหมาะสม ก็จะทำให้ผู้ที่เข้าทำงานได้มีโอกาสและตัดสินใจอย่างพึงพอใจแล้ว ปัญหาการหมุนเวียนถ่ายเทแรงงาน ตลอดจนปัญหาการบริหารการผลิตและการบริหารบุคลากรของบริษัทของโรงงานก็จะลดน้อยลง จากข้อเท็จจริงดังกล่าวหากข้อเสนอของบริษัทและโรงงาน ไม่ตรงกับความต้องการผู้ที่จะทำงาน อาจทำให้เกิดปัญหา กล่าวคือ บริษัทหรือโรงงานอาจไม่ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ

เข้าทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้เข้าทำงานแล้วอาจไม่พึงพอใจในบริษัทที่ตนทำงานอยู่ด้วย และส่งผลให้การบริหารบุคคลและการบริหารงานด้านผลผลิตของบริษัทไม่บรรลุเป้าหมายได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

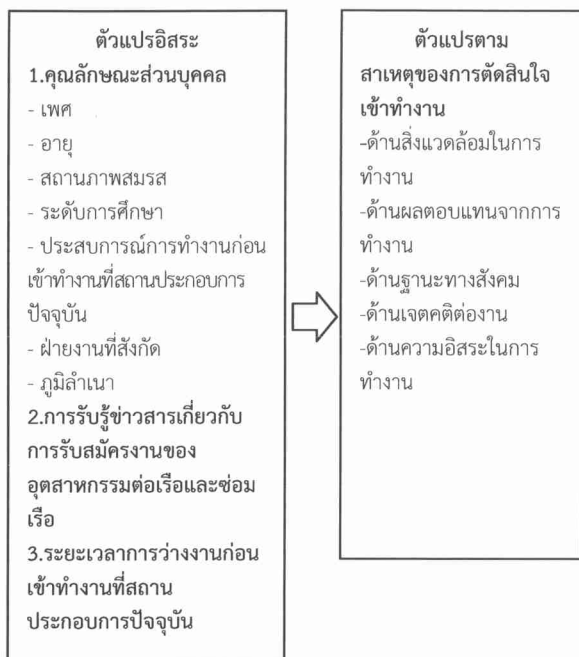
1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครงาน อุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ และระยะเวลาการว่างงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบัน

3. สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครงานของอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน
3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการว่างงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบันต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

4. กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ รุจิเรข ใจพาน [3] อุไรลักษณ์ทองดี [4] ต่อเกียรติ จินจุณทการ [5] ปิยาณี วิธูวานิชย์ [6] และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ [7] จากแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดได้ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี จาก 14 โรงงานซึ่งมีจำนวน 1,127 คน จากข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2553[8] ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 296 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบัน ฝ่ายงานที่สังกัด และภูมิลำเนาเดิม 2) การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครงานของอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ 3) ระยะเวลาการว่างงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบัน

ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเข้าทำงานแบ่งออกเป็นด้านต่างๆคือ 1) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 2) ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน 3) ด้านฐานะทางสังคม 4) ด้านเจตคติต่องานและ 5) ด้านความอิสระในการทำงาน

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม มี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1: เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ฝ่ายงานที่สังกัดและภูมิลำเนา จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2: เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสารและระยะเวลาในการว่างงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบันในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรีจำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 3: เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี 5 ด้าน จำนวน 32 ข้อ

สำหรับในส่วนที่ 3 จะมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัด Likert Scale มีค่าระดับคือ

เห็นด้วยว่าเป็นสาเหตุของการตัดสินใจมากที่สุด

มีค่า 5 คะแนน

เห็นด้วยว่าเป็นสาเหตุของการตัดสินใจมาก

มีค่า 4 คะแนน

เห็นด้วยว่าเป็นสาเหตุของการตัดสินใจปานกลาง

มีค่า 3 คะแนน

เห็นด้วยว่าเป็นสาเหตุของการตัดสินใจน้อย

มีค่า 2 คะแนน

เห็นด้วยว่าเป็นสาเหตุของการตัดสินใจน้อยที่สุด

มีค่า 1 คะแนน

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งทางไปรษณีย์และติดตามแบบสอบถามกลับคืนได้รับมาทั้งหมด จำนวน 288 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.29 จากกลุ่มตัวอย่าง 296 คน แล้วนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ คือ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ T-test Independent One-way ANOVA และ LSD ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	198	68.8
	หญิง	90	31.2
2.	อายุ		
	น้อยกว่า 25 ปี	23	8.0
	ระหว่าง 25 – 30 ปี	99	34.4
	มากกว่า 30 ปี	166	57.6
3.	สถานภาพการสมรส		
	โสด	118	41.0
	สมรส	155	53.8
	หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	15	5.2
4.	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	41	14.2
	มัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	27	8.7
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.หรือเทียบเท่า	43	13.9
	อนุปริญญา / ปวส.,ปวท.หรือเทียบเท่า	90	28.8
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	87	34.4
5.	ประสบการณ์การทำงาน		
	น้อยกว่า 3 ปี	47	16.3
	ระหว่าง 3-6 ปี	133	46.2
	มากกว่า 6 ปี	108	37.5
6.	แผนกงานที่สังกัด		
	แผนกเครื่องยนต์	7	2.4
	แผนกควบคุมคุณภาพ	22	7.6
	แผนกตัวเรือ	54	18.8
	แผนกคัมเรือ	10	3.5
	แผนกซ่อมบำรุง	45	15.6
	แผนกไฟฟ้า	46	16.0
	แผนกงานเรือทั่วไป	27	9.4

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและระยะเวลาในการว่างงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6.	แผนงานที่สังกัด(ต่อ)		
	แผนวิศวกรรมและออกแบบ	26	9.0
	แผนกจัดซื้อ/ Logistic	15	5.2
	อื่นๆ	36	12.5
7.	ภูมิสำเนาเดิม		
	ชลบุรี	81	28.1
	จังหวัดอื่นๆ	207	71.9
8	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร		
	เข้าไปสอบถามข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของโรงงานที่สนใจ	22	7.6
	ทราบจากป้ายประกาศหน้าโรงงานอุตสาหกรรม	33	11.5
	ทราบจากใบปลิวของโรงงานอุตสาหกรรม	5	1.7
	ทราบจากญาติพี่น้องและเพื่อน	161	55.9
	ทราบจากหนังสือพิมพ์	6	2.1
	ทราบจากทางวิทยุชุมชน	3	1.1
	ทราบจากแหล่งอื่นๆ	58	20.1
9	ระยะเวลาในการว่างงาน		
	ไม่มีระยะเวลาในการว่างงาน	170	59.0
	ต่ำกว่า 6 เดือน	73	25.3
	6-12 เดือน	21	7.3
	มากกว่า 12 เดือน	24	8.4

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การแปลความหมาย และระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงานในภาพรวมและรายด้าน

สาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.290	0.744	ปานกลาง	3
ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	3.560	0.841	มาก	1
ด้านฐานะทางสังคม	3.360	0.705	ปานกลาง	2
ด้านเจตคติต่องาน	3.160	0.742	ปานกลาง	4
ด้านความอิสระในการทำงาน	3.120	0.830	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.300	0.590	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านผลตอบแทนจากการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านฐานะทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านเจตคติต่องาน และด้านความอิสระในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามเพศ

สาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของเพศ		p-value
	เพศชาย (n = 198)	เพศหญิง (n = 90)	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.298	3.320	0.774

จากตารางที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามอายุ

สาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งตามช่วงอายุ			p-value
	น้อยกว่า 25 ปี (n = 23)	25-30 ปี (n = 99)	มากกว่า 30 ปี (n = 166)	
ค่าเฉลี่ยรวม	2.911	3.352	3.333	0.003**

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือโดยรวมแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงานที่มีอายุแตกต่างกันใช้วิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value		
			1	2	3
น้อยกว่า 25 ปี	2.911	1	-	0.005**	0.005**
25-30 ปี	3.352	2	-	-	0.795
มากกว่า 30 ปี	3.333	3	-	-	-

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุต่าง ๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติ 0.01 คือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 25-30 ปีและมากกว่า 30 ปี

ตารางที่ 6 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของสถานภาพการสมรส			p-value
	โสด (n = 118)	สมรส (n = 155)	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่ (n = 15)	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.259	3.369	3.014	0.045*

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือโดยรวมแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันใช้วิธี LSD

สถานภาพการสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value		
			1	2	3
โสด	3.259	1	-	0.124	0.129
สมรส	3.369	2	-	-	0.026*
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3.014	3	-	-	-

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุต่างๆมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติ 0.05 คือ กลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสแบบหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรส

ตารางที่ 8 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

สาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของระดับการศึกษา					p-value
	ต่ำกว่า ม.3 (n=41)	ม.3 (n=27)	ม.6/ปวช. (n = 43)	อนุปริญญา/ปวส. (n = 90)	ปริญญาตรี/สูงกว่า (n = 87)	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.397	3.417	3.073	3.267	3.352	0.046*

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือโดยรวมแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันใช้วิธี LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value				
			1	2	3	4	
ต่ำกว่า ม.3	3.397	1	-	0.50	0.013*	0.287	0.727
ม.3	3.471	2	-	-	0.012*	0.203	0.510
ม.6/ปวช.	3.073	3	-	-	-	0.065	0.011*
อนุปริญญา/ปวส.	3.267	4	-	-	-	-	0.371
ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.352	5	-	-	-	-	-

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มมีระดับการศึกษาในกลุ่ม ม.6/ปวช. มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาในกลุ่มต่ำกว่า ม.3 ในกลุ่มระดับการศึกษา ม.3 และระดับการศึกษาในกลุ่มระดับปริญญาตรี/สูงกว่า ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 10 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของประสบการณ์การทำงาน			p-value
	น้อยกว่า 3 ปี (n = 47)	3 - 6 ปี (n = 133)	มากกว่า 6 ปี (n = 108)	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.265	3.358	3.259	0.380

จากตารางที่ 10 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามแผนงานที่สังกัด

สาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งตามแผนงานที่สังกัด										p-value
	เครื่อง ยนต์ เรือ n=7	คุณ ภาพ n=22	ตัวเรือ n=54	คลุม เรือ n=10	ซ่อม บำรุง n=45	ไฟ ฟ้า n=46	งาน เรือ ทั่วไป n=27	วิศว กรรม n=26	แผนก logisti c/ จัดซื้อ n=15	อื่นๆ n=36	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.297	3.398	3.439	3.262	3.236	3.242	3.168	3.354	3.154	3.363	0.592

จากตารางที่ 11 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

สาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของภูมิลำเนาเดิม		p-value
	ชลบุรี(n=81)	จังหวัดอื่นๆ(n=207)	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.236	3.333	0.212

จากตารางที่ 12 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครงาน

สาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร							p-value
	สอบถาม (n=22)	ป้าย ประกาศ (n=33)	ใบปลิว (n=5)	ญาติที่ น้อง (n=161)	หนังสือ พิมพ์ (n=6)	วิทยุ ชุมชน (n=3)	อื่นๆ (n=58)	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.202	3.105	2.919	3.309	3.623	3.186	3.455	0.056

จากตารางที่ 13 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการว่างงานก่อนเข้าทำงาน

สาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของระยะเวลาการว่างงาน				p-value
	ไม่มีระยะเวลาการว่างงาน (n=170)	ต่ำกว่า 6 เดือน (n=73)	6-12 เดือน (n=21)	มากกว่า 12 เดือน (n=24)	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.301	3.266	3.204	3.545	0.179

จากตารางที่ 14 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการว่างงานก่อนเข้าทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สรุปผลและอภิปราย

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรีพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือด้านผลตอบแทนจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือเป็นอุตสาหกรรมที่หนัก ทำให้พนักงานมีความต้องการผลตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมต่องานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พลากร รอดจากทุกข์ [9] ที่พบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้าง/เงินเดือน มีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สืบเนื่องจากกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย ยังอยู่ในวัยแรงงานที่ยังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในหลายๆประเภท ในขณะที่อุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้กำลังมากและเป็นงานที่หนัก จึงทำให้กลุ่มคนที่อายุน้อยที่ยังมีทางเลือกในตลาดแรงงานที่หลากหลายจึงส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับที่น้อย ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับผลวิจัยของ นีอร เรืองอินทร์[10] ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สืบเนื่องจากใน

กลุ่มพนักงานที่โสด ยังเป็นกลุ่มคนที่ยังไม่มีภาระผูกพันมากนักจึงมีทางเลือกหรือระยะเวลาที่จะตัดสินใจเข้าทำงานได้ในหลายประเภทจึงส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับที่น้อย ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสซึ่งมักจะคำนึงถึงและการวางแผนการดำรงอยู่ของครอบครัวตลอดเวลาทำงาน ซึ่งต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในครอบครัวที่สูง ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายประจำวัน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลหรืออื่นๆ ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับผลวิจัยของ พลากร รอดจากทุกข์ [9] ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ รุจิเรข ใจขาน [3] ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยของการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยความต้องการด้านการงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สืบเนื่องจากในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6/ปวช.และต่ำกว่า เป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงานในส่วนของการผลิตซึ่งเป็นส่วนสำคัญในระบบการผลิตของอุตสาหกรรมต่างๆและเนื่องด้วยอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือเป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่จึงต้องการพนักงานในกลุ่มนี้เป็นอย่างมาก แต่เนื่องด้วยในอุตสาหกรรมนี้ค่อนข้างใช้กำลังมากจึงทำให้กลุ่มพนักงานกลุ่มนี้ยังมีทางเลือกในอุตสาหกรรมอื่นที่หลากหลาย ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับผลวิจัยของ พลากร รอดจากทุกข์ [9] ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านนายจ้างแตกต่างกัน

และงานวิจัยของ เสกสรร วศินปิยมงคล[11] ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยของการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำข้อมูลวิจัยไปใช้

โรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการต่างๆควรจัดวางระบบการคัดเลือกผู้สมัครเข้าทำงานกับหน่วยงานของตนในระดับพนักงานปฏิบัติการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สมัครเพื่อให้เกิดการจูงใจในการเลือกเข้าทำงานในสถานประกอบการนั้นๆ โดยให้ความสำคัญในด้านผลตอบแทนจากการทำงานที่จัดให้พนักงาน นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ เช่นการให้ค่ารักษาพยาบาล การประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือการให้ความสำคัญด้านฐานะทางสังคม ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในสถานประกอบการนั้นๆ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรนั้นๆด้วย นอกจากนี้ยังควรให้ความสำคัญในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล อย่างไรก็ตาม ในด้านเจตคติต่องานและด้านความอิสระในการทำงานทางสถานประกอบการก็ควรให้ความสำคัญด้วยเช่น การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างเหมาะสม ตรงความสนใจของพนักงาน และการสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้ากับลูกน้อง

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะกับพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรีเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น จึงควรทำการวิจัยกับพนักงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ และในสถานที่อื่นๆด้วยและนอกจากนี้ควรทำการวิจัยกับพนักงานในระดับอื่นๆเพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างในด้านความคิด และความต้องการว่าแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการหรือไม่อย่างไร ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์กับสถานประกอบการต่างๆ ในการที่จะนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่จะเข้าทำงานมากที่สุด เพื่อจะได้บุคลากรที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลดีต่อการบริหารงานของสถานประกอบการนั้นๆ และบรรยากาศในการทำงานที่ดีในสถานประกอบการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2551.
รายงานภาวะอุตสาหกรรมไตรมาสที่ 3 ปี 2551
ค้นเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2554, จาก
<http://www.oie.go.th/Industrystatus1/rJulSep511.html>
- [2] กระทรวงแรงงาน. 2553. พิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานภาคอุตสาหกรรม. ค้นเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2554, จาก <http://www.mol.go.th>
- [3] รุจิเรข ใจขาน. 2548. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [4] อุไรลักษณ์ ทองดี. 2545. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา บริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [5] ต่อเกียรติ จินจุณฑการ. 2551. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของคณงานรายวันในจังหวัดสมุทรสาคร สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [6] ปิยาณี วิรุจวานิชย์. 2548. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพหาบเร่แผงลอยกรณีศึกษานนสลิสม. สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- [7] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น
- [8] กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2553. ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่. ค้นเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2554, จาก <http://www.diw.go.th/diw/query.asp>

- [9] พลากร รอดจากทุกข์. 2552. **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ.** วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [10] นิอร เรือนอินทร์. 2549. **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์.** วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [11] เสกสรร วศินปิยมงคล. 2552. **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.** วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม. 8(1),129-139.

การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา
พ.ศ. 2546 ของครูเกษียณในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก
Practical Skills in Accordance with the Teacher Professional Standard of the 2003 Teacher
Council Act, and Education Panel of Agriculture in Schools
of Nongchok District, Bangkok

ยุทธพงษ์ คุปตะคุณันท์* ภัคพงศ์ ปวงสุข** รัชดากร พลภักดี**
Yuthapong Khupatawutthinan* Pakkapong Pongsuk** Ratchadakorn Phonpakdee**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไป การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไปที่มีต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ของครูเกษียณ สำนักงานเขตหนองจอกกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู/ครูจ้างที่สอนในวิชาเกษตร ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก โดยแบ่งเป็นครูเกษียณโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 23 คน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 9 คน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 16 คน รวมทั้งหมด 48 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า ครูเกษียณ เป็นเพศชายใกล้เคียงกับเพศหญิง มีอายุระหว่าง 38-43 ปี (ร้อยละ 33.3) มากที่สุด จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 81.3) สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ (ร้อยละ 29.2) รองลงมาเป็นสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ และประถมศึกษา จำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 12.5) โดยร้อยละ 52.1 เรียนวิชาด้านการเกษตรมากกว่า 20 หน่วยกิต ส่วนใหญ่มีอายุรับราชการระหว่าง 1-8 ปี (ร้อยละ 47.9) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ที่ออกโดยคุรุสภา (ร้อยละ 95.8) ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก (ร้อยละ 47.9) ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนในอันดับ คศ.2 (ร้อยละ 50.0) เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 1 ครั้ง (ร้อยละ 39.5)

การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 3 มาตรฐานมีการปฏิบัติทุกครั้ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานพบว่า มาตรฐานการปฏิบัติตน มีการปฏิบัติทุกครั้ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82) ส่วนมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพมีการปฏิบัติบางครั้ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และ 3.21)

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไปกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า 1) การได้รับการอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ และจำนวนครั้งในการอบรมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ 2) สาขาวิชาที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับมาตรฐานการปฏิบัติตน ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ขนาดโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กันทางสถิติ

คำสำคัญ : ครูเกษียณ มาตรฐานวิชาชีพครู พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา การสอนวิชาเกษตร

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Abstract

The purpose of this research. To study the socio-economic characteristics of agricultural teachers in school in Nongchok district under the office of Bangkok education service area. The compliance with professional standards, federation of Teachers Act, teachers and education personnel Act 2546 and the relationship between the general information on the compliance with professional standards.

The samples used in this study were agricultural teachers and teachers hired in school of Nongchok district. The Taro Yamane (1973) formula was used for setting of the samples. Simple sampling was used draw number of 23 samples from small school, 9 samples from middle schools and 16 samples from large schools. The questionnaires were used to collect data from 48 samples. The analysis of data was used of percentage, mean, standard deviation, and correlation by using of a statistical analysis package.

The results showed that number of agricultural teachers were male as same as female. Most of them had aged between 38-43 years old with 33.3 percent, most of them graduated of the Bachelor's degree (81.3 percent) in Agriculture (29.2 percent), Home economics and Elementary education (12.5 percent) with 52.1 percent took subject in agriculture less than 20 credits. Most of them were a government service between 1-8 years (47.9 percent) with licensed professional teachers issued by the Teacher's Council of Thailand (95.8 percent). Most of them work in small schools (47.9 percent). Fifty percent had salary under the position of level 2, and most of them had one time of trained about teacher professional standards (39.5 percent).

The over all of practices on Teacher and Educational Personnel Council of Teachers Act. 2546 of three standards had level of practice every time with mean of 3.42. In order of each standard found that the agricultural teacher was practice every time on the standard of practice with mean of 3.82. The standard of working and standard of knowledge and professional experiences were practice some time with mean of 3.23 and mean of 3.21 respectively.

The relationship between the socio-economic characteristics and practices on the professional standards was found that: 1) the trained about the professional standards and the number of training were significant correlation level of 0.05 with the standards of knowledge and professional experiences, 2) the fields of degree was significant correlation level of 0.05 with the standard of practice, and 3) the other factors were not significant correlation with any teacher professional standards.

Keywords : Agricultural teacher, Teacher professional standard, Teachers and educational personnel council Act, Agricultural Instruction

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545 [1] กำหนดให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี กำหนดการศึกษาภาคบังคับไว้ 9 ปี เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เป็นกระบวนการการเรียนรู้เพื่อความเจริญของบุคคลและสังคมโดยถ่ายทอดความรู้การฝึกอบรม การสืบสานวัฒนธรรมและการสร้างองค์ความรู้เป็นการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ครูเป็นบุคลากรสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปได้โดยสมบูรณ์ ซึ่งการเป็นครูนั้น ไม่เพียงแต่จะต้องมีความรู้ทางวิชาการเพื่อจะสอนนักเรียนเท่านั้นแต่ครูยังต้องเป็นผู้ช่วยนักเรียนให้พัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญา บุคลิกภาพ อารมณ์ และสังคมด้วย ฉะนั้นครูต้องเป็นผู้ที่ให้ความอบอุ่นแก่นักเรียน เพื่อนักเรียนจะได้มีความเชื่อและไว้วางใจครู พร้อมทั้งจะเข้าพบครูเวลาที่มีปัญหา นอกจากนี้ครูจะต้องเป็นแบบฉบับที่ดีแก่นักเรียน ถ้าหากจะถามนักเรียนตั้งแต่ชั้นประถมจนถึงนักศึกษามหาวิทยาลัย ว่ามีใครบ้างในชีวิตของนักเรียนที่นักเรียนยึดถือเป็นแบบฉบับ นักเรียนส่วนมากจะมีครูอย่างน้อยหนึ่งคน ยึดเป็นแบบฉบับ ส่วนต้นแบบอิทธิพลของครูที่นักเรียนยึดถือเป็นแบบฉบับจะติดตามไปตลอดชีวิต [2]

การจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันยังมีปัญหาหลายด้าน โดยเฉพาะในเรื่องของครูผู้สอน ซึ่งกำลังเผชิญปัญหาวิกฤติทั้งในเรื่องคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ปัญหาครูมีหนี้สินส่วนตัว รวมถึงการขาดแคลนครูสะสม โดยเฉพาะในสาขาที่สำคัญ [3] ปัญหาดังกล่าวได้ลดทอนประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนและส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของเยาวชนไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต สำหรับปัญหาและแนวทางการดำเนินการแก้ไขที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาด้านคุณภาพของครู ในอดีตที่ผ่านมากระทรวงศึกษาธิการประสบความสำเร็จอย่างสูงในการนำคนเก่งคนดี มีความรู้เข้าสู่วิชาชีพครู โดยคัดเลือกจากนักเรียนที่เก่งที่สุดของแต่ละจังหวัดให้เข้ารับทุนเพื่อเรียนต่อด้านการฝึกหัดครู ดังนั้นครูในยุคนี้จึงเป็นคนเก่งของประเทศ และประสบความสำเร็จทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและด้านการพัฒนานักเรียน ต่อมาประเทศไทยมีความต้องการครูสูงขึ้นจึงเร่งผลิตครูมากขึ้นเป็นเงาตามตัว ถึงกับให้สถาบันฝึกหัดครูทุกแห่งได้เปิดการเรียนการสอนในภาคพิเศษและภาคสมทบ ทำให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาศาสาครุมากเกินความต้องการของตลาดแรงงานและตกรงานในที่สุด ด้วยเหตุนี้เด็กรุ่นหลังจึงไม่สนใจโอกาสที่จะได้งานทำ จึงไม่เลือกเรียนครูหรือเลือกไว้เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งเป็นที่กล่าวขานกันว่าเรียนอะไรไม่ได้จึงเข้าเรียนครูทำให้ภาพลักษณ์ของครู และคุณภาพการศึกษาตกต่ำลงมาก [4]

การจัดการศึกษาเกษตรในโรงเรียน เพื่อจะพัฒนาการหรือบุคลากรทางการเกษตรที่มีคุณภาพในการทำงาน และมีประสิทธิภาพสูงในอนาคตคือ การจัดการศึกษาเกษตรในระดับโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และมีเจตคติที่ดีต่องานอาชีพเกษตรให้นักเรียนที่เป็นเยาวชนของประเทศ อีกทั้งให้เป็นผู้รับผิดชอบต่อนาคตของประเทศชาติ ครูเกษตรจึงมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงพัฒนามาตรฐานวิชาชีพของตนให้มีคุณภาพอยู่เสมอ [5]

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา จึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม

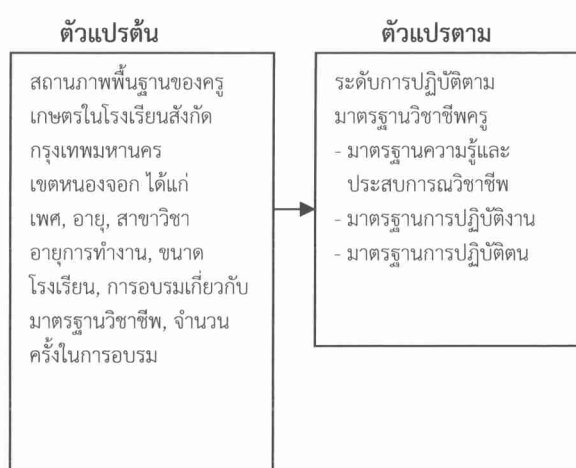
จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ของครูเกษตร ในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการจัดการฝึกอบรม ส่งเสริม และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูเกษตร ให้ตรงกับความต้องการต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไปของครูเกษตร สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ของครูเกษตร สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไปกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ของครูเกษตร สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก

3. กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า การปฏิรูปวิชาชีพครูนั้นมุ่งเน้นเพื่อให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามมาตรฐาน จรรยาบรรณของวิชาชีพชั้นสูง โดยเสริมสร้างและพัฒนาครูให้เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิต มีจิตสำนึกและมีความน่าเชื่อถือ เป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความภาคภูมิใจ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามแนวทางของมาตรฐานวิชาชีพครูในมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน เพื่อการพัฒนาตนเอง เชื่อมโยงถึงการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนต่อไป ดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ของคุรุศาสตร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอกใน 3 มาตรฐาน ได้แก่ 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก จำนวน 37 โรงเรียน โดยแบ่งเป็น 3 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนจำนวนน้อยกว่า 400 คน โรงเรียนขนาดกลางมีนักเรียนจำนวน 401 – 800 คน โรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียนจำนวน 801 คนขึ้นไป

5. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครู/ครูจ้างที่สอนในวิชาเกษตร ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก 37 โรงเรียน ครูผู้สอนวิชาเกษตรจำนวนรวมทั้งหมด 54 คน

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างตามการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973) และการจับฉลากได้ครูเกษตรโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 23 คน ครูเกษตรโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 9 คน ครูเกษตรโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 16 คน รวมทั้งหมด 48 คน

6. เครื่องมือรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุศาสตร์ ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน และ 3) ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลต่อผู้อำนวยการเขตหนองจอก และผู้อำนวยการโรงเรียน และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และค่าสหสัมพันธ์ (correlation analysis)

การแปลผลความหมายของข้อมูลจากระดับคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายเปรียบเทียบกับมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert [6] ดังนี้

- 3.25 - 4.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติทุกครั้ง
- 2.50 - 3.24 หมายถึง ระดับการปฏิบัติบางครั้ง
- 1.75 - 2.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยมาก
- 1.00 - 1.74 หมายถึง ระดับการไม่ปฏิบัติเลย

9. ผลการวิจัย

9.1 คุรุศาสตร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก

เป็นเพศชายใกล้เคียงกับเพศหญิง คือ เพศชาย (ร้อยละ 54.2) หญิง (ร้อยละ 45.8) อายุระหว่าง 38-43 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 33.3) รองลงมาคืออายุระหว่าง 32-37 ปี (ร้อยละ 20.8) อายุระหว่าง 26-31 ปี (ร้อยละ 18.8) อายุ 50-55 ปี (ร้อยละ 14.6) และอายุระหว่าง 44-49 ปี (ร้อยละ 12.5) ตามลำดับ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 81.3) รองลงมาคือระดับปริญญาโท (ร้อยละ 14.6) และระดับ ปก.ศ สูง (ร้อยละ 4.1) สาขาวิชาที่จบใน 3 ลำดับแรกคือ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์มากที่สุด (ร้อยละ 29.2) รองลงมาคือ สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์และประถมศึกษาเท่ากัน (ร้อยละ 12.5) และ สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร (ร้อยละ 8.3)

คุรุศาสตร์ ส่วนใหญ่เรียนวิชาทางการเกษตรมานานกว่า 20 หน่วยกิต (ร้อยละ 52.1) และส่วนน้อยได้เรียนวิชาทางการเกษตรมา มากกว่า 20 หน่วยกิต (ร้อยละ 47.9) มีอายุรับราชการระหว่าง 1-8 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 47.9) รองลงมาคือ อายุรับราชการระหว่าง 9-16 ปี (ร้อยละ 25.0) มีอายุรับราชการระหว่าง 17-24 ปี (ร้อยละ 18.8) และมีอายุรับราชการระหว่าง 25-32 ปี น้อยที่สุด (ร้อยละ 8.3) ส่วนใหญ่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ที่ออกโดยคุรุสภา (ร้อยละ 95.8) ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุด (ร้อยละ 47.9) รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดใหญ่ (ร้อยละ 33.3) และโรงเรียนขนาดกลาง น้อยที่สุด (ร้อยละ 18.8) ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนในอันดับ คศ. 2 มากที่สุด (ร้อยละ 50.0) รองลงมาคือ ครู รับเงินเดือนในอันดับ คศ. 1 (ร้อยละ 31.3) ครูผู้ช่วย (ร้อยละ 16.7) และครูจ้าง น้อยที่สุด (ร้อยละ 2.1) ได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ จำนวน 1 ครั้ง (ร้อยละ 39.5) มากที่สุด

รองลงมาเข้ารับการอบรมจำนวน 2 ครั้ง (ร้อยละ 27.1) จำนวน 3 ครั้งขึ้นไป (ร้อยละ 18.8) และไม่เคยอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ จำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 14.6)

9.2 การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ของคุรุสภา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 3 มาตรฐานอยู่ในระดับปฏิบัติทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานพบว่า มาตรฐานที่มีการปฏิบัติทุกครั้ง คือ มาตรฐานการปฏิบัติตน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มีการปฏิบัติบางครั้ง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และ 3.21 ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ของคุรุสภาในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก มีดังนี้

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติบางครั้ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติทุกครั้ง คือ คุรุปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู รองลงมา คือ คุรุใช้ทักษะภาษาไทยเรื่องการฟังเพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติบางครั้ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติทุกครั้ง คือ คุรุแต่งกายสุภาพเรียบร้อย ถูกกาลเทศะทุกครั้ง มากที่สุด รองลงมาคือร่วมรับผิดชอบในข้อบกพร่องและความสำเร็จของงาน

มาตรฐานการปฏิบัติตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติทุกครั้ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติทุกครั้ง คือ คุรุได้สอดแทรกหลักคุณธรรม จริยธรรม ในขณะทำการสอนทุกครั้ง มากที่สุด รองลงมาคือคุรุปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรง ถูกต้อง สามารถตรวจสอบได้ และมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น

9.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพพื้นฐานกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ตัวแปรการได้รับการอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ ตัวแปรจำนวนครั้งในการอบรมมีความสัมพันธ์ทางสถิติ กับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ ตัวแปรสาขาวิชามีความสัมพันธ์ทางสถิติ กับมาตรฐานการปฏิบัติตน ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ขนาดโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงให้เห็นว่า เพศ อายุ อายุการทำงาน ขนาดโรงเรียน ไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพพื้นฐานกับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

รายการ	r	Sig
เพศ	.125	.396
อายุ	-.002	.988
สาขาวิชา	-.281	.053
อายุการทำงาน	.097	.514
ขนาดโรงเรียน	-.138	.350
การอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ	-.292*	.044
จำนวนครั้งในการอบรม	.298*	.034

* มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพพื้นฐานกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน

รายการ	r	Sig
เพศ	-.035	.814
อายุ	-.009	.949
สาขาวิชา	-.174	.238
อายุการทำงาน	.088	.552
ขนาดโรงเรียน	-.169	.251
การอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ	-.268	.065
จำนวนครั้งในการอบรม	.201	.171

* มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพพื้นฐานกับมาตรฐานการปฏิบัติตน

รายการ	r	Sig
เพศ	-.078	.597
อายุ	.151	.307
สาขาวิชา	-.305*	.035
อายุการทำงาน	.047	.750
ขนาดโรงเรียน	-.137	.353
การอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ	-.029	.845
จำนวนครั้งในการอบรม	.133	.368

* มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

10. อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัย มาพิจารณาพบว่าประเด็นที่น่าสนใจและมีความสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

ครูเกษตกร สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายใกล้เคียงกับเพศหญิง และส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี แต่มีสาขาวิชาที่จบไม่ตรงกับวิชาที่สอนอยู่มาก เพราะในการเรียนชั้นระดับประถมศึกษา วิชางานเกษตรเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งต้องจัดการเรียนรู้ทั้งงานเทคโนโลยี งานบ้านและงานประดิษฐ์ อาจมีปัญหาไม่มากกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ เพราะมีครูที่จบมาตรงตามสาขา คือ เกษตรศาสตร์ ครุศาสตร์เกษตร และคหกรรมศาสตร์ แต่อาจเกิดปัญหากับโรงเรียนที่มีขนาดเล็กเพราะไม่มีครูที่จบสาขาที่เกี่ยวข้องกับวิชาเกษตร ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องขอครูที่สอนวิชาหลัก เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย สังคมศึกษา มาบรรจุที่โรงเรียนก่อน จึงทำให้ครูที่สอนวิชาหลักต้องสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีด้วย ซึ่งนายวิจิตร ศรีสอาน [7] ได้กล่าวว่า ปัญหาครูสอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาที่จบมา ทำให้มีความอ่อนแอในเนื้อหาสาระ และเมื่อวัดระดับแล้วก็ปรากฏว่าครูสอบตก ขณะเดียวกันกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) ก็ไม่สามารถหาครูที่จบตรงตามวุฒิการศึกษาที่สถานศึกษาขาดแคลนมาสอนตามวิชา ต่างๆ ได้ทั้งหมด ครูเกษตรส่วนใหญ่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ที่ออกโดยคุรุสภา เพราะผู้ที่จบสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานครต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูยกเว้นสาขาขาดแคลนที่นอกเหนือให้ขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพหลังมีการบรรจุแต่งตั้งแล้ว ซึ่งครูเกษตรที่มีใบประกอบวิชาชีพครูนั้น เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ จากการเรียนใน คณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ หรือเรียนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู

โดยการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ของครูเกษตร ในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติทุกครั้ง เพราะครูต้องเป็นต้นแบบในการประพฤติ ปฏิบัติตน และเป็นผู้อบรมสั่งสอนให้นักเรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัว ชุมชน และสังคมได้ ไม่เป็นผู้สร้างความเดือดร้อน รู้จักมารยาท ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ส่วนมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพมีการปฏิบัติบางครั้ง เพราะทั้ง 2 มาตรฐานนี้ ต้องใช้การฝึกฝน เรียนรู้ และมีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งครูเกษตรส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1-8 ปี ซึ่งถือว่าน้อย ยังต้องการพัฒนาและฝึกปฏิบัติงาน หา

ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูให้ตนเองได้เรียนรู้งานเพิ่มขึ้น

การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ของครูเกษตร ในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก ในมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติบางครั้ง เมื่อพิจารณาพบว่าครูมีความรับผิดชอบต่องานที่ ทำงานเสร็จตามกำหนด ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูได้ทุกครั้ง มีการวัดและประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแผนการเรียนรู้ และหลักสูตร จัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งเสริมความถนัด ความสนใจทางด้านงานเกษตร ให้กับผู้เรียนจนมีผลงานเป็นที่ยอมรับ เช่น ได้รับรางวัล ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของพระราชวรมณี (ประยูร ธาดา) [8] ที่กล่าวว่าหากครูมีความรับผิดชอบต่องานที่ในวิชาชีพครู เหนียวแน่นการศึกษาให้แก่ศิษย์ ศิษย์เป็นผู้ใช้ประโยชน์ จากสื่อนั้นในการ ปลุกฝังการศึกษาให้เกิดขึ้นแก่ตนเราเรียกหน้าที่ของครูว่า เป็นสัปทายก หรือ ศิลปทายก สัปทายก คือผู้ให้ ศิลปวิทยา หรือผู้ถ่ายทอดศิลปวิทยา หมายความว่าครู อาจารย์นั้น ทำหน้าที่ถ่ายทอดศิลปวิทยาการแก่ศิษย์ เป็นผู้สืบทอดมรดกทางวัฒนธรรม และทางปัญญาของมนุษยชาติ มนุษย์เราค้นคว้าแสวงหาความรู้วิชาการต่างๆ ขึ้นมาแล้วก็มีบุคคลกลุ่มหนึ่งทำหน้าที่ช่วยกันรักษาสืบทอดไว้และแสวงหาค้นคว้าวิชาการนั้นๆ ให้กว้างขวาง ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ประการที่สองหน้าที่กล่ายมิตร คือการเป็นผู้ชี้แนะ เป็นผู้กระตุ้นเตือนในศิษย์รู้จักคิด รู้จักใช้ปัญญา ฝึกการใช้ปัญญาและรู้จักรับผิดชอบต่อสร้างสมคุณธรรมให้เกิดมีขึ้นในตน ให้เป็นคนไม่มีทุกข์ ไม่มีปัญหาอันนี้เป็นสิ่งสำคัญ เป็นหน้าที่หลักของครูหรือหน้าที่ที่ทำให้ได้ชื่อว่าเป็นครู

การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ของครูเกษตร ในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก ในมาตรฐานการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติบางครั้ง เมื่อพิจารณาพบว่าปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ครบถ้วน และบรรลุตามวัตถุประสงค์ เสร็จตามกำหนดอาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานอื่นๆ นอกจากงานเกษตรและทำงานด้วยความเต็มใจ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น รับผิดชอบในข้อบกพร่องและความสำเร็จของงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์

รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน แสวงหาและใช้ ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติ ให้เกิดผลจริง ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครูอยู่เสมอ ซึ่งไม่ว่าครูกลุ่มสาระใดต้องปฏิบัติงาน ดังที่กล่าวมาแล้วทั้งสิ้น งานที่ครูเกษตรได้รับส่วนใหญ่เป็นงาน สถาน ที่ ดูแลสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน พัฒนาแหล่ง เรียนรู้ ในบางครั้งก็มีการติดต่อประสานงานกับชุมชนและ หน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดหาพรรณไม้เข้ามาปลูกในโรงเรียน หรือได้รับเชิญไปเป็นวิทยากรให้ความรู้ในเรื่องเกษตร ซึ่งใน เขตหนองจอกมีพื้นที่ทำการเกษตรอยู่มาก ครูที่รับมอบหมาย ให้สอนในงานเกษตรจนต้องมีความรู้ และมีทักษะในการ ปฏิบัติงานเกษตรอยู่บ้าง ซึ่ง ทนงศักดิ์ โสวัจสตากุล [9] กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้ครบถ้วนนั้นต้อง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 1) HAND คือ ลงมือปฏิบัติให้ เกิดผลเพราะการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดประสบการณ์และ ความเชี่ยวชาญ 2) HEAD คือ คิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลบนพื้นฐานข้อมูล 3) HEART คือ มุ่งมั่น ไม่ลดละความพยายามไม่ ยอมแพ้ต่อปัญหาอุปสรรคมีความตั้งใจที่จะทำให้สำเร็จ

การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ของครู เกษตร ในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก ใน มาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติ ทุกครั้ง ซึ่งครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และสร้างนิสัยที่ดีงาม ซึ่งครูต้องทำให้เกิดแก่ศิษย์อย่าง เต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ครูต้องรักและเมตตา ศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมกำลังใจใน การศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า ครูต้องไม่แสวงหา ประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามปกติและไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหา ประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพ ครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งกาย วาจา และจิตใจ ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและ วิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชน ในทางสร้างสรรค์ ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความ ความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของ ศิษย์ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของพินพา สุขวิบูลย์ [10] ที่ กล่าวว่าครูที่ดีควรปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ครบถ้วน เป็นกันเอง และให้กำลังใจศิษย์ ซึ่งจะทำให้เด็กกล้าคิด กล้าถาม และกล้า แสดงออก การทำให้เด็กไว้วางใจจะทำให้เด็กกล้าเล่าปัญหา

ซึ่งครูเกษตรส่วนใหญ่ได้ปลูกฝังนิสัยรักการทำงาน ให้กับ นักเรียนจนเกิดทักษะในด้านการเกษตร และมีเจตคติที่ดีต่อ งานเกษตร ซึ่งนักเรียนสามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้ใน อนาคต หรือศึกษาต่อในสาขาที่ตนเองสนใจต่อไป

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป กับการปฏิบัติตาม มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ตัวแปรการได้รับการอบรม เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ ตัวแปรจำนวนครั้งในการอบรมมี ความสัมพันธ์ทางสถิติ กับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูเกษตรที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับ มาตรฐานวิชาชีพครู และจำนวนครั้งในการอบรมมาก สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพครู ได้ดีขึ้น ตัวแปรสาขาวิชามีความสัมพันธ์ทางสถิติ กับ มาตรฐานการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะครูเกษตรบางท่านที่ จบในสาขาอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเกษตร แต่ได้รับมอบหมายให้ มาสอน ไม่มีทักษะในงานเกษตรทำให้การปฏิบัติงานได้ไม่ดี เท่าที่ควร

11. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนะแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูเกษตร ดังนี้

11.1 ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก

1) ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับมาตรฐาน วิชาชีพครู ในบางข้อที่ครูเกษตรมีการปฏิบัติน้อยมากหรือ ปฏิบัติบางครั้ง เช่น วิเคราะห์หลักสูตรงานเกษตรนวัตกรรมที่ เกี่ยวข้องกับงานเกษตร งานวิจัยเกี่ยวกับงานเกษตร เพื่อส่งเสริม และพัฒนาครูเกษตรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู

2) สร้างเครือข่ายครูเกษตร จัดประชุม สัมมนา เผยแพร่ ผลงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนะนำวิทยากรใหม่ ทักษะที่จำเป็นในการเป็นครูเกษตร เพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง ในวิชาชีพของตน

11.2 ด้านครูเกษตร

1) ครูเกษตรควรหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตน โดยเฉพาะมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และ มาตรฐานการปฏิบัติงาน

2) ครูเกษตรควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ระหว่างครูเกษตรด้วยกันไม่ว่าจะในโรงเรียนของตน หรือต่าง โรงเรียน ตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนามาตรฐาน วิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติตามมาตรฐาน วิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545.
**พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
ฉบับปรับปรุง 2545.** กรุงเทพฯ : (ม.ป.พ).
- [2] สุรางค์ ไคว่ตระกูล. 2533.
จิตวิทยาการศึกษา.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [3] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2545.
**รายงานสภาวะการศึกษาไทยต่อ
ประชาชน : ปมปฏิรูป.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- [4] รุ่ง แก้วแดง. 2544. **การปฏิวัติการศึกษาไทย.**
กรุงเทพฯ : มติชน.
- [5] นพคุณ ศิริวรรณ และคณะ. 2538.
**ความต้องการพัฒนาการเรียนการสอนวิชา
เกษตรของครูอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรใน
ระดับมัธยมศึกษาของประเทศไทย.**
รายงานการวิจัย ภาควิชาครุศาสตร์เกษตร
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [6] ล้วน และอังคณา สายยศ. 2538.
เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- [7] วิจิตร ศรีสอาน. 2552. ปัญหาการขาดแคลนครู.
ค้นเมื่อ 18 เมษายน 2554. จาก
<http://gotoknow.org/blog/tipbio/301545>
- [8] พระราชวรมณี. 2553. **ข้อคิดชีวิตครู.**
ค้นเมื่อ 15 เมษายน 2553. จาก
<http://gotoknow.org/blog/pbrupt551001/196508>
- [9] ทนงค์ดี โสวจิตตสกุล. 2553.
การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 9(1), 56-63.
- [10] พิมพ์ สุขวิบูลย์. 2553. **ครูที่ดีคือครูแบบ
ไหนอย่างไรจึงจะเรียกว่าครูในฝัน.**
ค้นเมื่อ 15 เมษายน 2553. จาก
<http://www.thaigoodview.com/node/2>

**การมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์
ของผู้นำชุมชน ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น**
**Community Participation in the Motorcycle Accidents Prevention
At Tapra Sub district , Muaeng District ,Khonkaen Province**

จूरรัตน์ สุนทรไชยา* ปริญญาพร ตั้งคุณานันต์** จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร***
Jureerat Soontornchaiya* Pariyaporn Tungkunanant** Jirasek Treemetsuntorn ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์ของผู้นำชุมชน ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น (2) ศึกษาระดับปัจจัยด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ ปัจจัยด้านการรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์และปัจจัยด้านการรับรู้ผลดีของการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ ของผู้นำชุมชน ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น (3) เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์ของผู้นำชุมชน ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ ปัจจัยด้านการรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์และปัจจัยด้านการรับรู้ผลดีของการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์กับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์ของผู้นำชุมชน ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ผู้นำชุมชน ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 265 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test แบบ Independent, One-way ANOVA และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ผู้นำชุมชน ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์ อยู่ในระดับมาก 2) ผู้นำชุมชน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้ความรุนแรงอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยด้านการรับรู้ผลดีอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผู้นำชุมชน ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในหมู่บ้าน สถานภาพสมรส ประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ การมีใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์ต่างกันมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนผู้นำชุมชน ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการประสบอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ สถานะใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์ และ ระยะเวลาที่ถือครองใบขับขี่ แตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์ไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุ และ ปัจจัยด้านการรับรู้ผลดีของการป้องกันอุบัติเหตุมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุไม่มีความสัมพันธ์ กับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม การป้องกันอุบัติเหตุ ผู้นำชุมชน รถจักรยานยนต์ อุบัติเหตุ

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

** อาจารย์ ประจำสาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of community participation in prevention of motorcycle accidents at Tapra Sub district, Muaeng District, Khonkaen Province 2) to study the level of perception of the risk chance of the accident, perception of the severity of the accident, perception of well result of an accidental prevention from riding motorcycle 3) to compare the level of community participation in prevention of motorcycle accidents at Tapra Sub district, Muaeng District, Khonkaen Province were categorized by demographic factors 4) to study the relationship between perception of the risk chance of the accident, perception of the severity of the accident, perception of well result of an accidental prevention from riding motorcycle and community participation in prevention of motorcycle accidents at Tapra Sub district, Muaeng District, Khonkaen Province. The sample group consisted of 265 persons who were selected by stratified random sampling from the community leaders at Tapra Sub district, Muaeng District, Khonkaen Province. The questionnaire was used to gather data and analyzed by using computer statistical package program. Statistic for data analysis was percentage, mean and standard deviation. Hypothesis testing was done through the t-test Independent, One-way ANOVA, Multiple Correlation Coefficient. The results were summarized as follows:

1) the community leaders had level of participation in prevention of motorcycle accidents at high level 2) the community leader had the opinion about the risk chance of the accident at high level, perception of the severity of the accident at the highest level and perception of well result of an accidental prevention from riding motorcycle at the highest level 3) The community leaders with difference of gender, age, educational level, current position, marriage status, training experience in prevention of motorcycle accidents, possess licenses showed difference of participation in prevention of motorcycle accidents at 0.01 level of statistical significance. But The community leaders with difference of experience in accident, current status licenses, period of possess licenses show no difference of participation in prevention of motorcycle accidents. 4) The perception of the risk chance of the accident factor and the perception of well result of an accidental prevention from riding motorcycle were positively related to of community participation in prevention of motorcycle accidents at 0.01 level of statistical significance. But the perception of the severity of the accident factor was not related to of community participation in prevention of motorcycle accidents.

Keywords : participation, prevention of motorcycle accidents, community leader, motorcycle, accidents

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบาดเจ็บและเสียชีวิตจากอุบัติเหตุจราจรก่อให้เกิดการสูญเสียชีวิตและความเสียหายทางเศรษฐกิจเป็นจำนวนมาก และมีอัตราเพิ่มขึ้นทุกปี จากสถิติอุบัติเหตุด้านการจราจรทางบกในช่วงเวลาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า ในแต่ละปีมีอุบัติเหตุจราจรทางบกเกิดขึ้นเป็นจำนวนสูงมาก ก่อให้เกิดการสูญเสียชีวิต บาดเจ็บ ทรัพย์สินเสียหาย และสามารถคำนวณเป็นความสูญเสียทางเศรษฐกิจได้นับเป็นมูลค่ามหาศาล ยอดผู้เสียชีวิตปี 2551 มีจำนวนถึง 11,267 คน หรือเฉลี่ยวันละ 30 คน คิดเป็นมูลค่าความสูญเสียกว่า 2,328,555 ล้านบาท หรือ 2.8% ของ GDP สำหรับสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุทางถนนมากที่สุด จากรายงานการเกิดอุบัติเหตุจราจรทางบก ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า

รถจักรยานยนต์เป็นพาหนะสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กล่าวไว้ว่ากลุ่มปัจจัยด้านคนเป็นกลุ่มปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุถึง 82 % [1] และเมื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ ของสำนักกระบวนวิทยา กรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มากกว่าร้อยละ 40 ของผู้บาดเจ็บรุนแรงมีการดื่มสุราก่อนการขับขี่รถจักรยานยนต์ และจากข้อมูลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่พบว่า การขับเร็วเกินอัตราที่กำหนด และการขับรถตัดหน้ากระชั้นชิดเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุทางบก [2]

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่ารถจักรยานยนต์เป็นพาหนะที่สำคัญของการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน และกลุ่มปัจจัยด้านคนเป็นกลุ่มปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ ดังนั้นการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์โดยการสร้างความตระหนักให้ตัวบุคคลได้คำนึงถึงความเสี่ยงและอันตรายที่จะเกิดกับตัวเองและผู้ที่เกี่ยวข้อง จึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรก จากปัญหาการเกิดอุบัติเหตุจากการขับขี่ยานพาหนะดังที่กล่าวข้างต้น รัฐบาลจึงให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคือการจราจรเป็นอย่างยิ่งโดยกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ โดยกำหนดนโยบายระดับประเทศโดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการป้องกันอุบัติเหตุจราจร 5 ด้าน (5E) ได้แก่ ด้านวิศวกรรม (engineering) ด้านการบังคับใช้กฎหมาย (enforcement) ด้านการบริการแพทย์ฉุกเฉิน (emergency medication services) ด้านการให้ความรู้ การประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม (education, public relation and participation) และด้านการประเมินผลและระบบสารสนเทศ (evaluation and information) ทั้งนี้การป้องกันอุบัติเหตุจราจรยานยนต์ซึ่งเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นจะดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ 3 E ได้แก่ ด้านวิศวกรรม(engineering)ด้านการบังคับใช้กฎหมาย(enforcement)และด้านการให้ความรู้การประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม (education, public relation and participation) โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งรัฐและองค์กรต่างๆ และประชาชน และได้กำหนดมาตรการป้องกันเมื่อปี.ศ. 2546 ภายใต้ยุทธศาสตร์การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติตามกฎจราจร ด้านวิศวกรรมได้มีการปรับปรุงเส้นทางเดินรถให้มีความปลอดภัย และด้านการให้ความรู้การประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมโดยทุกภาคส่วนทั้งรัฐ เอกชน ประชาชน สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการป้องกันอุบัติเหตุทาง [2]

การสนับสนุนของภาครัฐในการดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ 3 E ได้เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างเต็มที่โดยเฉพาะผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่ได้รับความเคารพนับถือจากประชาชนในชุมชน เนื่องจากแต่ละชุมชนมีสภาพปัญหาที่แตกต่างกัน ผู้ที่จะสามารถเข้าใจในสภาพปัญหาและแนวทางในการป้องกันแก้ไขปัญหาคือประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนนั้นๆ

จังหวัดขอนแก่นเป็นจังหวัดที่มีประชากรจำนวนมากและทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัญหาสิ่งแรกที่ต้องพบก็คือสภาพการจราจร และการคมนาคมขนส่งในพื้นที่ที่มีสภาพปริมาณการจราจรที่หนาแน่นตลอดทั้งวัน ส่งผลต่อการเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย และพื้นที่ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นอีกหนึ่งพื้นที่ ที่ทางคณะกรรมการการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุได้กำหนดให้เป็นจุดเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

จากสภาพปัญหาที่ได้กล่าวไว้แล้วนั้นตัวบุคคลเป็นสาเหตุหลักของการเกิดอุบัติเหตุจราจรทางบก สะท้อนให้เห็นว่า การป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์โดยการแก้ไขที่ตัวบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญอันดับแรก การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุซึ่งจะเริ่มจากชุมชนที่ประชาชนอาศัยอยู่โดยการสร้างความตระหนักให้ประชาชนในชุมชนรับรู้ถึงอันตรายที่จะเกิดจากการขับขี่ที่ไม่ปลอดภัยซึ่งจะส่งผลทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และประเทศชาติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์ของผู้นำชุมชน ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ภายใต้ยุทธศาสตร์ 3 E ทั้งนี้เพื่อเป็นการนำเสนอข้อมูลแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบถึงระดับของการมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่การวางแผนกำหนดมาตรการการประสานงานเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนและ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนอย่างสูงสุดต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ของผู้นำชุมชน ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ ปัจจัยด้านการรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์และปัจจัยด้านการรับรู้ผลดีของการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ ของผู้นำชุมชน ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

3. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ ของผู้นำชุมชน ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในหมู่บ้าน สถานภาพสมรส เคยประสบอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ ประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ การมีใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์ สถานะใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์ ระยะเวลาที่ถือครองใบขับขี่

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ ปัจจัยด้านการรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์และปัจจัยด้านการรับรู้ผลดีของการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์กับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์ของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ จากการศึกษาข้อมูลของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : ผู้นำชุมชน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในหมู่บ้าน สถานภาพสมรส ประสบการณ์เกี่ยวกับการประสบอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ ประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ การมีใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์ สถานะใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์ ระยะเวลาที่ถือครองใบขับขี่ ต่างกันมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุ ปัจจัยด้านการรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ และ ปัจจัยด้านการรับรู้ผลดีของการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการ เพื่อนำมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

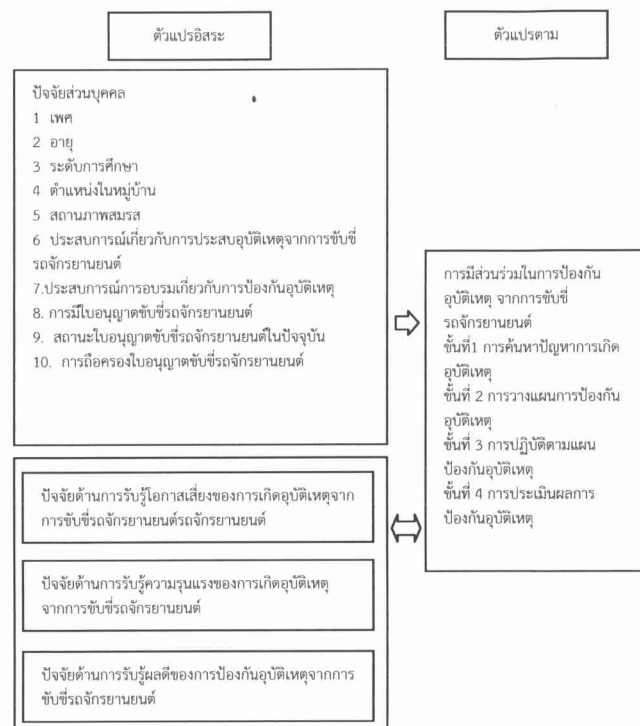
ศิริธัม พรหมวิหาร (2552) ซึ่งกล่าวไว้ว่าปัจจัยในการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยในการขับขี่รถจักรยานยนต์ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการรับรู้เกี่ยวกับโอกาสเสี่ยง ปัจจัยด้านการรับรู้เกี่ยวกับความรุนแรง ปัจจัยด้านการรับรู้เกี่ยวกับผลดีของการป้องกันอุบัติเหตุ

ชวนพิศ หนูจันทร์ (2552) ซึ่งกล่าวไว้ว่าขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการค้นหาคำปรึกษา ขั้นตอนการวางแผนการป้องกันอุบัติเหตุ ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนการป้องกันอุบัติเหตุ ขั้นตอนการประเมินผลการป้องกันอุบัติเหตุ

และจากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยของการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของประยูร ศรีประสาธน์ (2542) ได้นำเสนอปัจจัยของการมีส่วนร่วม ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม มีด้วยกัน 3 ปัจจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ
- 2) ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ การศึกษา อาชีพ รายได้ และการเป็นสมาชิกกลุ่ม
- 3) ปัจจัยด้านการสื่อสาร ได้แก่ การรับข่าวสารจากสื่อมวลชนและสื่อบุคคล

จากแนวคิดปัจจัยในการมีส่วนร่วมและขั้นตอนการมีส่วนร่วมดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการทำวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งแสดงดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้นำชุมชนตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีทั้งสิ้น 521 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกเป็น 2 กลุ่ม รวม 265 คน ดังนี้

1. กลุ่มนักการเมืองท้องถิ่น จำนวน 72
2. กลุ่มอาสาสมัครประจำชุมชน จำนวน 193

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยง ปัจจัยด้านการรับรู้ความรุนแรง ปัจจัยด้านการรับรู้ผลดี

ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการค้นหาคำปรึกษา ขั้นตอนการวางแผนการป้องกันอุบัติเหตุ ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนการป้องกันอุบัติเหตุ ขั้นตอนการประเมินผลการป้องกันอุบัติเหตุ

5.4 ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง เดือนตุลาคม 2553 ถึง กุมภาพันธ์ 2554

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม มี 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล มีจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ มีจำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ มีจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ผลดีของการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ มีจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์ มีจำนวน 53 ข้อ

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพ และขอหนังสือรับรองจากทางวิทยาลัยการบริหารและจัดการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยไปแจกจ่ายผู้นำชุมชนแต่ละหมู่บ้าน ด้วยตนเอง จากนั้นผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองตามกำหนด

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test Independent One-way ANOVA และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation coefficient) มีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลโดยค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยง การรับรู้ความรุนแรง การรับรู้ผลดีของการป้องกันอุบัติเหตุ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้ t-test Independent One-way ANOVA
5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยง การรับรู้ความรุนแรง และการรับรู้ผลดีของการป้องกันอุบัติเหตุ กับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation coefficient)

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย [3] ใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 -1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.50 -2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.50 -3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.50 -4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.50 -5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

6. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรฐานตามแบบของ Likert Scale [3] จำแนกออกเป็น 5 ระดับ และนำข้อมูลที่ได้นำมาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำมาเปรียบเทียบและนำมาแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย [3] ใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 -1.49 หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.50 -2.49 หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.50 -3.49 หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.50 -4.49 หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.50 -5.00 หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด

7. นำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยง ปัจจัยด้านการรับรู้ความรุนแรง และ ปัจจัยด้านการรับรู้ผลดีของการป้องกันอุบัติเหตุกับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขีรถจักรยานยนต์

9. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากกลุ่มตัวอย่าง 265 คน แล้วนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งได้ผลออกมา ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขีรถจักรยานยนต์ของผู้นำชุมชน

การมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขีรถจักรยานยนต์	n = 265		ระดับการมีส่วนร่วม	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. การค้นหาปัญหา	3.07	1.229	ปานกลาง	4
2. การวางแผน	3.90	1.088	มาก	3
3. การปฏิบัติตามแผน	4.14	0.957	มาก	1
4. การประเมินผล	4.06	0.986	มาก	2
ภาพรวม	3.79	1.080	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้นำชุมชน ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขีรถจักรยานยนต์ อยู่ในระดับมาก โดยด้านการปฏิบัติตามแผนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินผล ด้านการวางแผน และด้านการค้นหาปัญหาตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และลำดับที่ ของปัจจัยด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยง ความรุนแรง และการรับรู้ผลดีของการป้องกันอุบัติเหตุ ตามความคิดเห็นของผู้นำชุมชน

ปัจจัยด้านการรับรู้	n = 265		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
การรับรู้โอกาสเสี่ยง	3.69	1.066	ระดับมาก	3
การรับรู้ความรุนแรง	4.73	0.404	มากที่สุด	1
การรับรู้ผลดี	4.57	0.302	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.33	0.590	ระดับมาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้นำชุมชน ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการรับรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดย ด้านการรับรู้ความรุนแรง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ผลดี และด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขีรถจักรยานยนต์ของผู้นำชุมชน ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นจำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test

การมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขีรถจักรยานยนต์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)		t	p-value
	ชาย (n=152)	หญิง (n=113)		
ภาพรวม	3.892	3.671	3.004	0.003**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ผู้นำชุมชน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขีรถจักรยานยนต์โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ของผู้นำชุมชน จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA

การมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)				F	p-value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	มากกว่า 30-40 ปี	มากกว่า 40-50 ปี	มากกว่า 50 ปี		
	(n=16)	(n=41)	(n=63)	(n=145)		
ภาพรวม	3.13	3.65	3.72	3.94	9.956	0.000**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 ผู้นำชุมชน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์ของผู้นำชุมชน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA

การมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)						F	p-value
	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุวิทยาลัย	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี		
	(n=108)	(n=52)	(n=95)	(n=3)	(n=6)	(n=1)		
ภาพรวม	3.56	3.65	3.83	2.94	3.56	4.65	3.80	0.002**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 ผู้นำชุมชน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์ของผู้นำชุมชน จำแนกตามตำแหน่งในหมู่บ้าน โดยวิธี t-test

การมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)		t	p-value
	กลุ่มนักการเมืองท้องถิ่น	กลุ่มอาสาสมัครประจำชุมชน		
	(n=72)	(n=193)		
ภาพรวม	3.64	3.80	2.702	0.008**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 ผู้นำชุมชน ที่มีตำแหน่งในหมู่บ้านแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์ของผู้นำชุมชน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยวิธี One-way ANOVA

การมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)			F	P-value
	โสด	สมรส	หม้าย		
	(n=3)	(n=213)	(n=29)		
ภาพรวม	3.33	3.83	3.89	5.70	0.004*

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 ผู้นำชุมชน ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับซึ่รถจักรยานยนต์ของผู้นำชุมชน จำแนกตามประสบการณ์เกี่ยวกับการประสบอุบัติเหตุจากการขับซึ่รถจักรยานยนต์ โดยวิธี t-test

การมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับซึ่รถจักรยานยนต์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)		t	p-value
	เคย (n=220)	ไม่เคย (n=45)		
ภาพรวม	3.77	3.88	-0.89	0.372

จากตารางที่ 8 ผู้นำชุมชน ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการประสบอุบัติเหตุจากการขับซึ่รถจักรยานยนต์ แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับซึ่รถจักรยานยนต์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับซึ่รถจักรยานยนต์ของผู้นำชุมชน จำแนกตามประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ โดย วิธี t-test

การมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับซึ่รถจักรยานยนต์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)		t	p-value
	เคย (n=131)	ไม่เคย (n=134)		
ภาพรวม	4.05	3.54	7.15	0.000**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 9 ผู้นำชุมชน ที่มีประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับซึ่รถจักรยานยนต์โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับซึ่รถจักรยานยนต์ของผู้นำชุมชน ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามการมีใบอนุญาตขับซึ่รถจักรยานยนต์ โดยวิธี t-test

การมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับซึ่รถจักรยานยนต์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)		t	p-value
	มี (n=110)	ไม่มี (n=155)		
ภาพรวม	3.90	3.72	3.06	0.002**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 10 ผู้นำชุมชนที่มีการมีใบอนุญาตขับซึ่รถจักรยานยนต์ แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับซึ่รถจักรยานยนต์โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับซึ่รถจักรยานยนต์ของผู้นำชุมชน จำแนกตามสถานะใบอนุญาตขับซึ่รถจักรยานยนต์ในปัจจุบัน โดยวิธี One-way ANOVA

การมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับซึ่รถจักรยานยนต์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)			F	p-value
	ยังไม่หมดอายุ (n=97)	หมดอายุ กำลังดำเนินการต่อ (n=8)	หมดอายุ ยังไม่ต่อ (n=4)		
ภาพรวม	3.87	4.23	3.98	2.01	0.138

จากตารางที่ 11 ผู้นำชุมชนที่มีสถานะใบอนุญาตขับซึ่รถจักรยานยนต์ในปัจจุบัน แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับซึ่รถจักรยานยนต์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับซิ่งรถจักรยานยนต์ของผู้นำชุมชนจำแนกตามระยะเวลาการถือครองใบอนุญาตขับซิ่งรถจักรยานยนต์ โดยวิธี One-way ANOVA

การมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับซิ่งรถจักรยานยนต์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)				F	p-value
	ต่ำกว่า 1 ปี n=1	1-2 ปี n=5	3-4 ปี n=1	5ปีขึ้นไป n=3		
ภาพรวม	2.94	3.84	3.98	3.98	1.71	0.169

จากตารางที่ 12 ผู้นำชุมชนที่มีระยะเวลาการถือครองใบอนุญาตขับซิ่งรถจักรยานยนต์ แตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับซิ่งรถจักรยานยนต์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง รับรู้โอกาสเสี่ยงการรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้ผลดีของการป้องกันอุบัติเหตุ กับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับซิ่งรถจักรยานยนต์โดยภาพรวม

ตัวแปร	การมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับซิ่งรถจักรยานยนต์ โดยรวม (Y)
X1 (ปัจจัยด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุ)	0.453**
X2 (ปัจจัยด้านการรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ)	0.006
X3 (ปัจจัยด้านการรับรู้ผลดีของการป้องกันอุบัติเหตุ)	0.265**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุ และ ปัจจัยด้านการรับรู้ผลดีของการป้องกันอุบัติเหตุ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ปัจจัยด้านการรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับซิ่งรถจักรยานยนต์

10. อภิปรายและสรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับซิ่งรถจักรยานยนต์ อยู่ในระดับมาก สืบเนื่องจาก ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นได้รับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบล จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการป้องกันอุบัติเหตุโดยหน่วยงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อสนับสนุนแนวนโยบายรัฐบาล โดยมีกลุ่มเป้าหมายหลักคือผู้นำชุมชน แบ่งเป็นคณะกรรมการในหมู่บ้านและกลุ่มอาสาสมัครประจำหมู่บ้านเพื่อนำความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุไปใช้ในหมู่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวนพิศ หนูจันทร์ [4]

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของ ผู้นำชุมชนที่มีต่อปัจจัยด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยง ด้านการรับรู้ความรุนแรง และด้านการรับรู้ผลดี ซึ่งอยู่ในระดับมาก สืบเนื่องจาก ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการป้องกันอุบัติเหตุโดยหน่วยงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริธรม พรหมวิหาร [5] และจิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร[6] ที่กล่าวไว้ว่าการส่งเสริมความรู้จะสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเห็นในสิ่งนั้นๆ มากขึ้น

3. ผลการวิจัยพบว่าผู้นำชุมชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุแตกต่างกัน สืบเนื่องจาก ในสังคมชนบทส่วนใหญ่ผู้นำชุมชนที่เป็นเพศชายจะได้รับการยอมรับจากชุมชนมากกว่า ประกอบกับค่านิยมในท้องถิ่นที่เชื่อว่าเพศชายเป็นผู้ที่บทบาทหลักในด้านการจัดการและการบริหารจึงทำให้เกิดแรงกระตุ้นและผลักดันให้ผู้นำชุมชนเพศชาย เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุมากกว่าผู้นำชุมชนที่เป็นเพศหญิงซึ่งสอดคล้องกับค่ากล่าวของ Cohen and Up off อ้างใน วีระกิตติ์ หาญปริพรรณ์และคณะ [7] และสอดคล้องกับค่ากล่าวของประยูร ศรีประสาธน์ [8] ได้นำเสนอปัจจัยของการมีส่วนร่วมปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ผู้นำชุมชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุแตกต่างกัน สืบเนื่องจากบริบทชุมชนเชื่อว่าผู้นำชุมชนท้องถิ่นคือบุคคลที่ได้รับความเคารพจากคนในชุมชนเนื่องจากเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิและวัยวุฒิที่เหมาะสม โดยชุมชนเชื่อว่าผู้ที่มีอายุมากเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์มากหรือสามารถให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อมูลต่างๆในหมู่บ้าน ความเชื่อดังกล่าวผลักดันให้ผู้นำชุมชน ที่มีอายุมากเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีส่วนร่วมในชุมชนมาก ดังนั้นการเสนอความคิดเห็นจึงเป็นบทบาทของผู้นำชุมชนที่มีอายุมากกว่าซึ่งสอดคล้องกับค่ากล่าวของ Cohen and Uphoff อ้างใน วีระกิตติ์ หาญปริพรรณ์และคณะ [7] และประยูร ศรีประสาธน์

[8] ผู้นำชุมชนที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำชุมชนที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมีระดับการศึกษาตั้งแต่ประถมศึกษาจนกระทั่งถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งผู้นำชุมชนที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปจะได้รับการยอมรับจากคนในชุมชนมากกว่า ดังนั้นระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของกลุ่มผู้นำชุมชนจึงมีส่วนร่วมแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Cohen and Uphoff อ้างใน วีระกิตติ์ หาญปริพรรณ์และคณะ [7] และสอดคล้องกับคำกล่าวของประยูร ศรีประสาธน์ [8] ได้นำเสนอปัจจัยของการมีส่วนร่วมปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ การศึกษา ผู้นำชุมชนที่มี ตำแหน่งในหมู่บ้านแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุแตกต่างกัน สืบเนื่องจากกลุ่มเป้าหมายหลักในการดำเนินโครงการ การป้องกันอุบัติเหตุในชุมชนเป็นกลุ่มของอาสาสมัครประจำชุมชนซึ่งกลุ่มผู้นำชุมชนดังกล่าวจะได้เข้ารับการฝึกอบรมและเป็นแกนนำในการเสนอปัญหาและค้นหาปัญหาต่างๆในชุมชนโดยมีทีมงานสนับสนุน คือกลุ่มนักการเมืองท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Cohen and Uphoff อ้างใน วีระกิตติ์ หาญปริพรรณ์และคณะ [7] ผู้นำชุมชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุแตกต่างกัน สืบเนื่องจาก ผู้นำชุมชนที่สถานภาพโสดได้รับการยอมรับจากคนในชุมชนค่อนข้างน้อยซึ่งคนในชุมชนถือว่าผู้นำชุมชนที่สถานภาพโสดเป็นผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ด้านครอบครัวมุมมองเรื่องปัญหาต่างๆ ยังด้อยกว่าจึงส่งผลให้การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีส่วนร่วมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Cohen and Uphoff อ้างใน วีระกิตติ์ หาญปริพรรณ์และคณะ [7] ผู้นำชุมชนที่มีประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุแตกต่างกัน สืบเนื่องจาก ข้อมูลเป็นสิ่งจำเป็นในการส่งเสริมให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ดังนั้นการรับรู้ของผู้นำชุมชนที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมทำให้สามารถเสนอความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาต่างๆซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพรรณิ เหล่าจุมพล [9] และสอดคล้องกับคำกล่าวของ พัทยา สายหูอ่างในศิริโรตม์ พรหมวิหาร [5] ที่กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่มาจากทางราชการ เช่น ถือเป็นโครงการสำคัญ มีงบประมาณเหลือเพียงพอมีเจ้าหน้าที่วิชาการสนับสนุนปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้นำชุมชนที่มีการมีใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุแตกต่างกัน สืบเนื่องจากบุคคลที่จะสามารถมีใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์ได้นั้นจะต้องผ่านการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการขับขี่และสัญลักษณ์การจราจรเพื่อให้สามารถ

ขับขี่ได้อย่างปลอดภัย ดังนั้นจึงทำให้ผู้นำชุมชนที่มีใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์เกิดการรับรู้เกี่ยวกับอันตรายที่เกิดจากอุบัติเหตุมากซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพรรณิ เหล่าจุมพล[3]ส่วนผู้นำชุมชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์เกี่ยวกับการประสบอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ สถานะใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์ ระยะเวลาที่ถือครองใบขับขี่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุเป็นนโยบายที่รัฐบาลกำหนดให้ผู้นำชุมชนเป็นกลุ่มที่เป็นแรงผลักดันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่รัฐบาลกำหนด ดังนั้นไม่ว่าผู้นำชุมชนจะมีสถานะใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์ในปัจจุบัน ต่างกันก็ต้องปฏิบัติตามแนวนโยบายดังกล่าวซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ พัทพร หวยสงฆ์[10] ที่ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร สิ่งที่มีผลต่อการก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่สำคัญที่สุด คือ แรงจูงใจ และภาวะของบุคคล (ผู้นำ)

4.) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุ ปัจจัยด้านการรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ และ ปัจจัยด้านการรับรู้ผลดีของการป้องกันอุบัติเหตุ กับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขี่รถจักรยานยนต์ของผู้นำชุมชน ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุ และปัจจัยด้านการรับรู้ผลดีของการป้องกันอุบัติเหตุ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้อุบัติเหตุจราจร ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วม ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ผลดีซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยที่มีส่วนให้เกิดการมีส่วนร่วมได้สอดคล้องกับ ลักษณะ สัมมานิติ [11] ที่ศึกษาผลของโปรแกรมสุขศึกษา โดยการประยุกต์ใช้แผนที่จุดเสี่ยง อิริยาธัตตะ ร่วมกับทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อการป้องกันโรคเพื่อป้องกันอุบัติเหตุจราจรจากรถจักรยานยนต์พบว่า ภายหลังการทดลองกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุจราจรและกฎจราจร การรับรู้ความรุนแรง การรับรู้โอกาสเสี่ยง ความคาดหวังในความสามารถของตน ความคาดหวังในผลของการตอบสนอง ความตั้งใจในการป้องกันอุบัติเหตุจราจรจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

($p\text{-value} < 0.001$) และสูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$)

11. ข้อเสนอแนะ

11.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ควรศึกษาแนวทางการจัดการเพื่อการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันอุบัติเหตุ จากการขับขีรถจักรยานยนต์

11.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในอนาคต

1. ควรทำการศึกษาแนวทางสร้างและสนับสนุนการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนและภาครัฐ
2. ควรทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันอุบัติเหตุ

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานเครือข่ายการลดอุบัติเหตุ . 2553 . เครือข่ายการลดอุบัติเหตุ . ค้นเมื่อ 30 เมษายน 2553, จาก : <http://www.accident.or.th>
- [2] สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2553. รายงานสถิติอุบัติเหตุในภาคการขนส่ง. ค้นเมื่อ 30 เมษายน 2553, จาก : <http://www.moph.go.th>.
- [3] พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [4] ขวนพิศ หนูจันทร์. 2552. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันอุบัติเหตุรถจักรยานยนต์ตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย. วิทยาสاتธรรมมหาบัณฑิต การพยาบาลชุมชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [5] ศิโรตม์ พรหมวิหาร. 2552. กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยในการขับขี่รถจักรยานยนต์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาการส่งเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [6] จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร และ ญัฐภูมิ โรจน์นิตติกุล. 2552. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 8(2),175-182.
- [7] วีระกิตติ์ หาญปริพรรณ์และคณะ. 2551. การมีส่วนร่วมของชุมชนในงานยุติธรรมชุมชน : กรณีศึกษาชุมชนคลองจระเข้ชั้นน้อย ตำบลเกาะไร่ อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. รายงานการวิจัยการฝึกอบรมนักบริหารระดับกลาง กระทรวงยุติธรรม.
- [8] ประยูร ศรีประสาธน์. 2542. รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา ปทุมธานี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- [9] สุพรรณิ เหล่าจุฬพล. 2547. การมีส่วนร่วมของประชาคมตำบลในการป้องกันและแก้ไขปัญหอุบัติเหตุจาก รถจักรยานยนต์ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการกรมควบคุมโรค ประจำปี 2547. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2554, จาก : <http://old.kmddc.go.th>
- [10] พัทธพร ทวยสงฆ์. 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม , ค้นเมื่อ 31 ตุลาคม 2553 จาก : <http://portal.in.th>
- [11] ลักษณะ สัมมานิธิ. 2553. ประยุกต์ใช้แผนจุดเสี่ยง อีयरฮิลด์ร่วมกับทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อป้องกันโรคเพื่อป้องกันอุบัติเหตุจราจรจากรถจักรยานยนต์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายอำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร. เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการ ครั้งที่ 3 สมาคมวิจัยวิทยาการขนส่งแห่งเอเชีย 27 สิงหาคม. (อัดสำเนา)

การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยในการเลือกใช้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต
ของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่ม บริษัท พานาโซนิค ประเทศไทย จำกัด
Comparative study of Factors in Selecting Outsource Maker for Efficiency Increasing
Equipment in Panasonic Group Company Thailand

วิรัช เลิศรุ่งเรืองชัย* กัตัญญู หิรัญญสมบุญ** มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ ***
Wirat Lirtrungruangchai* Katanyu Hiransomboon** Manat Paithuncharunlap***

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยในการเลือกใช้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อำนาจการตัดสินใจ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ปัจจัยส่วนองค์การได้แก่ ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน ระบบการจัดการคุณภาพ (2) เปรียบเทียบระดับผลกระทบจากการเลือกใช้การจัดจ้างจากภายนอกของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อำนาจการตัดสินใจ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ปัจจัยส่วนองค์การได้แก่ ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน และ ระบบการจัดการคุณภาพ และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการเลือกใช้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และ ผลกระทบจากการเลือกใช้การจัดจ้างจากภายนอก ของพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายด้วยขนาดตัวอย่าง 131 คน จาก พนักงานกลุ่มบริษัท พานาโซนิค ประเทศไทย จำกัด โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับอำนาจการตัดสินใจ และช่วงอายุงานที่ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการเลือกใช้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตแตกต่างกัน และบริษัทที่มีจำนวนพนักงาน และ จำนวนระบบการจัดการคุณภาพที่ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการเลือกใช้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตแตกต่างกัน ในด้านผลกระทบจากการเลือกใช้การจัดจ้างจากภายนอก พบว่าพนักงานที่มีระดับอำนาจการตัดสินใจที่ต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อผลกระทบแตกต่างกัน และผลการวิจัยด้านความสัมพันธ์พบว่า การให้ระดับความสำคัญของปัจจัยและผลกระทบทางด้านต้นทุนการผลิตมีความสัมพันธ์กัน

คำสำคัญ: ผู้รับจ้างจากภายนอก การตัดสินใจ ประสิทธิภาพในการผลิต การลดต้นทุน ระบบคุณภาพ

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Abstract

This research aims to (1) compare the importance level of factors in selecting outsource maker for efficiency increasing equipment classified by personal factors such as decision-making power, age, work experience education, job position and organization factors such as capital, number of employees, quality management system (2) compare the effects of outsource selection classified by personal factors such as decision-making power, age, work experience education, job position and organization factors such as capital, number of employees, quality management system and (3) study the relationship between factors in the selection of outsource maker for the efficiency increasing equipment of Panasonic group of company Thailand Ltd and the effect of outsource selection of production staff. The sample was 131 production staff taken from random sampling method. The questionnaire was used to collect data. Statistics used were percentage, mean, standard deviation and one-way analysis of variance (One-way ANOVA) and analysis of correlation coefficients (Pearson's Correlation).

The results showed that employees with different levels of decision making power and work experience had different opinion related to the factor in the selection of outsource maker for efficiency equipment. In addition, the difference in number of employees and quality management system of companies showed different opinion related to the factors in selecting outsource maker for efficiency increasing equipment. In terms of the impact of the outsource selection, it found that employees with different levels of decision-making power had different opinion related to the effects. Finally, there was a relationship between the important level of factors and effects from production cost.

Keywords : Outsource, Decision making, Production efficiency, Cost reduction, Quality system.

1. บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ กำลังประสบปัญหาอย่างมากในการดำเนินธุรกิจ อาทิ ปัญหาด้านเศรษฐกิจของโลกที่มีการชะลอตัว ปัญหาด้านพลังงานที่มีราคาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัญหาด้านวัตถุดิบที่ขาดแคลนและราคาสูงขึ้น ปัญหาด้านกำลังซื้อของผู้บริโภคที่ลดลงและมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านความต้องการอย่างรวดเร็ว ปัญหาทางด้านข้อกำหนดของระบบคุณภาพ เช่น ระบบคุณภาพ ISO9000 ที่มีข้อกำหนดในการจัดซื้อจัดจ้าง [1] อีกทั้งปัญหาทางด้านตลาดแรงงานที่ขาดทักษะแต่ค่าแรงงานกลับสูงขึ้น จึงทำให้มีความพยายามแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้ธุรกิจสามารถอยู่รอดได้ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสิ่งที่ตัวแทนขององค์กรคิดถึงเป็นอันดับแรกๆ คือ “การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต หรือ การลดต้นทุน” [2] กิจกรรมการลดต้นทุน โดยการจัดจ้างผู้รับจ้างจากภายนอก (Outsourcing) นี้เป็นแนวทางการลดต้นทุนที่ผู้ประกอบการนิยมอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน ปัจจัยด้านต่างๆ ที่ใช้ประกอบการเลือกให้ผู้รับจ้างจากภายนอก เช่น ระบบการจัดการด้านคุณภาพ งบประมาณ การวางแผนงาน หรือ ความพร้อมของบุคลากร ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ผู้ว่าจ้างให้ความสำคัญทั้งสิ้น ดังนั้นผลจากการศึกษาปัจจัยใน

การเลือกให้ผู้รับจ้างจากภายนอกนี้ จึงเป็นประโยชน์กับทั้งผู้จ้าง และ ผู้รับจ้างอย่างแท้จริง

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยในการเลือกให้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อำนาจการตัดสินใจ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ปัจจัยส่วนองค์กรได้แก่ ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน ระบบการจัดการคุณภาพ

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับผลกระทบจากการเลือกใช้การจัดจ้างจากภายนอก ของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อำนาจการตัดสินใจ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ปัจจัยส่วนองค์กรได้แก่ ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน และ ระบบการจัดการคุณภาพ

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการเลือกให้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และ ผลกระทบจากการเลือกใช้การจัดจ้างจากภายนอก ของพนักงานฝ่ายผลิต

3. สมมติฐานการวิจัย

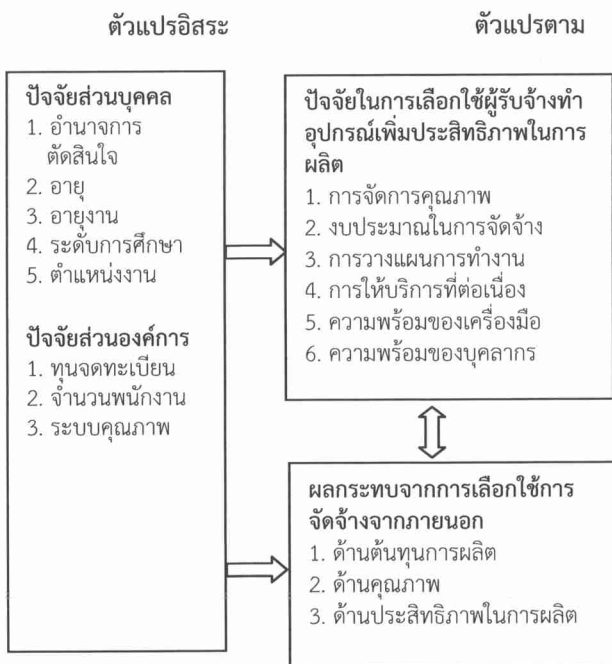
สมมติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อำนาจการตัดสินใจ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ปัจจัยส่วนองค์การ ได้แก่ ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน ระบบการจัดการคุณภาพต่างกัน ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการเลือกใช้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อำนาจการตัดสินใจ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ปัจจัยส่วนองค์การ ได้แก่ ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน ระบบการจัดการคุณภาพต่างกัน ให้ระดับความสำคัญต่อผลกระทบจากการเลือกใช้การจัดจ้างจากภายนอก แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยในการเลือกใช้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตมีความสัมพันธ์กับผลกระทบจากการเลือกใช้การจัดจ้างจากภายนอก

4. กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากพนักงานของกลุ่มบริษัท พานาโซนิค ประเทศไทย จำกัด จำนวน 7 บริษัท โดยกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้มาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์การซึ่งแสดงไว้ใน ภาพที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิต กลุ่มบริษัท พานาโซนิค ประเทศไทย จำกัด รวมทั้งสิ้น 7 บริษัท ซึ่งเป็นแรงงานส่วนสนับสนุนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต จำนวนทั้งสิ้น 195 คน

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อำนาจการตัดสินใจ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ปัจจัยส่วนองค์การ ได้แก่ ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน และ ระบบการจัดการคุณภาพ

ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยในการเลือกใช้ ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ซึ่งประกอบด้วย การจัดการคุณภาพ งบประมาณในการจัดจ้าง การวางแผนการทำงาน การให้บริการที่ต่อเนื่อง ความพร้อมของเครื่องมือ ความพร้อมของบุคลากร และ ผลกระทบจากการเลือกใช้การจัดจ้างจากภายนอกในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพ และด้านประสิทธิภาพในการผลิต

5.3 ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2553 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554.

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อำนาจการตัดสินใจ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และ ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การ แบ่งตามการจัดการระบบคุณภาพ และ ขนาดขององค์การ ซึ่งขึ้นกับขนาดของทุนจดทะเบียน และ จำนวนพนักงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบวัดระดับปัจจัยในการเลือกใช้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต โดยใช้มาตราวัด Likert Scale โดยแบ่งทั้งหมด 5 ระดับ โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 6 หัวข้อ ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านการจัดการคุณภาพ
- 2) ปัจจัยด้านงบประมาณในการจัดจ้าง
- 3) ปัจจัยด้านการวางแผนการทำงาน
- 4) ปัจจัยด้านการให้บริการที่ต่อเนื่อง
- 5) ปัจจัยด้านความพร้อมของเครื่องมือ
- 6) ปัจจัยด้านความพร้อมของบุคลากร

ส่วนที่4 เป็นแบบวัดระดับผลกระทบจากการเลือกใช้บริการจัดจ้างจากภายนอก โดยใช้แบบสอบถามที่เป็น Likert Scale 5 ระดับ

ส่วนที่5 เป็นคำถามปลายเปิด สำหรับแสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในด้านต่างๆ

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง 131 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และสูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา นำเสนอค่าสถิติเป็นจำนวนร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งใช้ One-way ANOVA และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

8.1 ความหมายของระดับความสำคัญในการตัดสินใจ

ระดับความสำคัญในการตัดสินใจ [3] ใช้เกณฑ์ดังนี้

ระดับความสำคัญ	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

8.2 ความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญในการตัดสินใจ

ใช้หลักเกณฑ์ แต่ละช่วงคะแนน [4] ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
4.200 – 5.000	มากที่สุด
3.400 – 4.199	มาก
2.600 – 3.399	ปานกลาง
1.800 – 2.599	น้อย
1.000 – 1.799	ที่สุ่ด

9. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. อำนาจในการตัดสินใจ		
เป็นผู้เสนอการจัดจ้าง	39	29.77
เป็นผู้อนุมัติขั้นต้น	58	44.28
เป็นผู้อนุมัติ ขั้นกลาง	25	19.08
เป็นผู้อนุมัติขั้นสูง	9	6.87
รวม	131	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	5	3.82
มากกว่า 25 – 30 ปี	56	42.75
มากกว่า 30– 35 ปี	38	29.01
มากกว่า 35 – 40 ปี	13	9.92
มากกว่า 40 ปี	19	14.50
รวม	131	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าม.ปลาย หรือ ปวช.	12	9.16
ม.ปลาย หรือ ปวช.	17	12.98
ปวส.	32	24.43
ปริญญาตรี	66	50.38
สูงกว่าปริญญาตรี	4	3.05
รวม	131	100.0
4. อายุงานปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 5 ปี	47	35.88
มากกว่า 5 – 10 ปี	37	28.24
มากกว่า 10– 15 ปี	18	13.74
มากกว่า 15 ปี	29	22.14
รวม	131	100.0
5. ตำแหน่งงาน		
พนักงาน G2-G4	9	6.87
ช่างฝีมือ G5-G6	27	20.61
หัวหน้าระดับต้นG7-G8	27	20.61
หัวหน้าระดับสูงG9-G12	58	44.27
ระดับจัดการ สูงกว่า G12	10	7.63
รวม	131	100.0

หมายเหตุ G หมายถึง ช่วงตำแหน่งงานใน กลุ่มบริษัท พานาโซนิค ประเทศไทย

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนองค์การ

ปัจจัยส่วนองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
1. ทุนจดทะเบียน		
ต่ำกว่า 300 ล้านบาท	35	26.70
300-500 ล้านบาท	20	15.30
มากกว่า 800 ล้านบาท	76	58.00
รวม	131	100.0
2. จำนวนพนักงาน		
ต่ำกว่า 200 คน	7	5.34
200 – 500 คน	18	13.74
501-1,000 คน	26	19.85
มากกว่า 1,000 คน	80	61.07
รวม	131	100.0
จำนวนระบบคุณภาพ		
มี 3 ระบบ	51	38.93
มี 4 ระบบ	10	7.63
มีมากกว่า 4 ระบบ	70	53.44
รวม	131	100.0

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยในการเลือกใช้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการใช้	n = 131		เกณฑ์ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ปัจจัยด้านการจัดการคุณภาพ	4.13	0.850	มาก	3
2. ปัจจัยด้านงบประมาณในการจัดจ้าง	3.78	0.986	มาก	5
3. ปัจจัยด้านการวางแผนการทำงาน	4.23	0.727	มากที่สุด	2 ^a
4. ปัจจัยด้านการให้บริการที่ต่อเนื่อง	3.94	0.784	มาก	4
5. ปัจจัยด้านความพร้อมของเครื่องมือ	4.23	0.761	มากที่สุด	2 ^a
6. ปัจจัยด้านความพร้อมของบุคลากร	4.26	0.715	มากที่สุด	1
โดยภาพรวม	4.09	0.803	มาก	

หมายเหตุ^a หมายถึง ลำดับที่เท่ากันตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความสำคัญต่อผลกระทบจากการเลือกใช้ผู้รับจ้างจากภายนอก

ผลกระทบ	n = 131		เกณฑ์ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผลกระทบด้านต้นทุน	3.21	0.927	ปานกลาง	1
2. ผลกระทบด้านคุณภาพ	3.05	0.964	ปานกลาง	2
3. ผลกระทบด้านประสิทธิภาพในการผลิต	3.04	0.833	ปานกลาง	3
โดยภาพรวม	3.10	0.908	ปานกลาง	

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value จากการทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญต่อบัจจัยในการเลือกใช้ผู้รับจ้างของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่ม บริษัท พานาโซนิค ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระดับอำนาจการตัดสินใจโดยวิธี One-way ANOVA

ปัจจัย ในการเลือกใช้ผู้รับจ้างทำ อุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต	ระดับอำนาจการตัดสินใจ $\bar{x}$				p-value
	เป็นผู้เสนอการจัด จ้าง n = 39	เป็นผู้อนุมัติชั้น ต้น n = 58	เป็นผู้อนุมัติชั้น กลาง n = 25	เป็นผู้อนุมัติชั้นสูง n = 9	
1. ด้านการจัดการคุณภาพ	4.25	4.16	3.82	4.24	0.039*
2. ด้านงบประมาณในการจัดจ้าง	3.98	3.81	3.48	3.55	0.048*
3. ด้านการวางแผนการทำงาน	4.39	4.19	4.08	4.15	0.080
4. ด้านการให้บริการที่ต่อเนื่อง	4.06	3.91	3.78	3.91	0.146
5. ด้านความพร้อมของเครื่องมือ	4.31	4.15	4.28	4.15	0.362
6. ด้านความพร้อมของบุคลากร	4.34	4.22	4.08	4.57	0.149
โดยภาพรวม	4.32	4.08	3.93	4.10	0.029*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการเลือกใช้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ในด้านการจัดการคุณภาพ ด้านงบประมาณในการจัดจ้าง และ ในภาพรวมจำแนกตามระดับอำนาจการตัดสินใจ โดยวิธี LSD

ปัจจัย ในการเลือกใช้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่ม ประสิทธิภาพในการผลิต	ระดับอำนาจการ ตัดสินใจ	$\bar{x}$	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
1. ด้านการจัดการคุณภาพ	เป็นผู้เสนอการจัดจ้าง	4.25	1	-	0.452	0.006**	0.957
	เป็นผู้อนุมัติชั้นต้น	4.16	2	-	-	0.021*	0.704
	เป็นผู้อนุมัติชั้นกลาง	3.82	3	-	-	-	0.076
	เป็นผู้อนุมัติชั้นสูง	4.24	4	-	-	-	-
2. ด้านงบประมาณในการจัดจ้าง	เป็นผู้เสนอการจัดจ้าง	3.98	1	-	0.248	0.008**	0.114
	เป็นผู้อนุมัติชั้นต้น	3.81	2	-	-	0.062	0.334
	เป็นผู้อนุมัติชั้นกลาง	3.48	3	-	-	-	0.791
	เป็นผู้อนุมัติชั้นสูง	3.55	4	-	-	-	-
3. โดยภาพรวม	เป็นผู้เสนอการจัดจ้าง	4.32	1	-	0.070	0.100	0.879
	เป็นผู้อนุมัติชั้นต้น	4.08	2	-	-	0.003**	0.248
	เป็นผู้อนุมัติชั้นกลาง	3.93	3	-	-	-	0.384
	เป็นผู้อนุมัติชั้นสูง	4.10	4	-	-	-	-

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value จากการทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการเลือกให้ผู้รับจ้างของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่ม บริษัท พานาโซนิค ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามจำนวนระบบการจัดการคุณภาพ โดยวิธี One-way ANOVA

ปัจจัย ในการเลือกให้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต	ระบบการจัดการคุณภาพ ($\bar{x}$)			p-value
	มี 3 ระบบ n = 51	มี 4 ระบบ n = 10	มีมากกว่า 4 ระบบ n = 70	
1. ด้านการจัดการคุณภาพ	4.15	4.22	4.10	0.814
2. ด้านงบประมาณในการจัดจ้าง	3.89	3.74	3.70	0.389
3. ด้านการวางแผนการทำงาน	4.32	4.10	4.18	0.225
4. ด้านการให้บริการที่ต่อเนื่อง	4.08	3.76	3.85	0.022*
5. ด้านความพร้อมของเครื่องมือ	4.34	4.30	4.13	0.056
6. ด้านความพร้อมของบุคลากร	4.40	4.42	4.12	0.037*
โดยภาพรวม	4.20	4.09	4.02	0.044*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ในการเลือกให้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ในด้านการให้บริการที่ต่อเนื่อง ด้านความพร้อมของบุคลากร และ ในภาพรวม จำแนกตามระบบการจัดการคุณภาพ โดยวิธี LSD

ปัจจัย ในการเลือกให้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต	ระบบการจัดการคุณภาพ	$\bar{x}$	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
1. ด้านการให้บริการที่ต่อเนื่อง	มี 3 ระบบ	4.08	1	-	0.053	0.013*
	มี 4 ระบบ	3.76	2	-	-	0.543
	มีมากกว่า 4	3.85	3	-	-	-
2. ด้านความพร้อมของบุคลากร	มี 3 ระบบ	4.40	1	-	0.924	0.016*
	มี 4 ระบบ	4.42	2	-	-	0.155
	มีมากกว่า 4	4.12	3	-	-	-
3. โดยภาพรวม	มี 3 ระบบ	4.20	1	-	0.416	0.012*
	มี 4 ระบบ	4.09	2	-	-	0.587
	มีมากกว่า 4	4.02	3	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value จากการทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญด้านผลกระทบจากการเลือกใช้การจัดจ้างจากภายนอกของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่ม บริษัท พานาโซนิค ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระดับอำนาจการตัดสินใจโดยวิธี One-way ANOVA

ผลกระทบจากการเลือกใช้การจัดจ้างจากภายนอก	ระดับอำนาจการตัดสินใจ $\bar{x}$				p-value
	เป็นผู้เสนอการจัดจ้าง n = 39	เป็นผู้อนุมัติขั้นต้น n = 58	เป็นผู้อนุมัติชั้นกลาง n = 25	เป็นผู้อนุมัติขั้นสูง n = 9	
ด้านต้นทุนการผลิต	3.16	3.31	3.00	3.38	0.021*
ด้านคุณภาพ	3.03	3.21	2.76	2.86	0.028*
ด้านประสิทธิภาพในการผลิต	2.94	3.08	3.05	3.11	0.363
โดยภาพรวม	3.04	3.20	2.93	3.12	0.004**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ระดับความสำคัญด้านผลกระทบจากการเลือกใช้การจัดจ้างจากภายนอก ในด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพ และ ในภาพรวมจำแนกตามระดับอำนาจการตัดสินใจ โดยวิธี LSD

ผลกระทบจากการเลือกใช้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต	ระดับอำนาจการตัดสินใจ	$\bar{x}$	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
1. ผลกระทบทางด้านต้นทุนการผลิต	เป็นผู้เสนอการจัดจ้าง	3.16	1	-	0.102	0.181	0.186
	เป็นผู้อนุมัติขั้นต้น	3.31	2	-	-	0.005**	0.675
	เป็นผู้อนุมัติชั้นกลาง	3.00	3	-	-	-	0.033*
	เป็นผู้อนุมัติขั้นสูง	3.38	4	-	-	-	-
2. ผลกระทบทางด้านคุณภาพ	เป็นผู้เสนอการจัดจ้าง	3.03	1	-	0.173	0.111	0.486
	เป็นผู้อนุมัติขั้นต้น	3.21	2	-	-	0.004**	0.132
	เป็นผู้อนุมัติชั้นกลาง	2.76	3	-	-	-	0.695
	เป็นผู้อนุมัติขั้นสูง	2.86	4	-	-	-	-
3. โดยภาพรวม	เป็นผู้เสนอการจัดจ้าง	3.04	1	-	0.018*	0.182	0.538
	เป็นผู้อนุมัติขั้นต้น	3.20	2	-	-	0.001**	0.454
	เป็นผู้อนุมัติชั้นกลาง	2.93	3	-	-	-	0.144
	เป็นผู้อนุมัติขั้นสูง	3.12	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 9 ค่าผลการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และ ค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำคัญต่อบัณฑิตในการเลือกใช้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และ ผลกระทบทางด้านต้นทุนการผลิต คุณภาพ และ ประสิทธิภาพในการผลิต และในภาพรวม โดยวิธี Pearson's Correlation

ผลกระทบ	r	p-value
1. ระดับความสำคัญของผลกระทบทางด้านต้นทุนการผลิต	0.209	0.017*
2. ระดับความสำคัญของผลกระทบทางด้านคุณภาพ	-0.009	0.921
3. ระดับความสำคัญของผลกระทบทางด้านประสิทธิภาพในการผลิต	-0.012	0.893
4. ระดับความสำคัญของผลกระทบทางด้านในภาพรวม	0.089	0.312

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

10. สรุปผลการวิจัย

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้มีอำนาจการตัดสินใจในการอนุมัติขั้นต้น มีช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงมากกว่า 25-30 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุงานในช่วงระหว่าง ต่ำกว่า 5 ปี อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานระดับสูง องค์กรที่กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดอยู่ เป็นในองค์กรที่มีทุนจดทะเบียนที่มากกว่า 800 ล้านบาท มีจำนวนพนักงานที่มากกว่า 1,000 คน และมีจำนวนระบบการจัดการคุณภาพที่มากกว่า 4 ระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยรวมทุกด้านในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์สำคัญมาก โดยปัจจัยด้านความพร้อมของบุคลากรอยู่ในอันดับที่ 1 และให้ระดับความสำคัญต่อผลกระทบในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์สำคัญปานกลาง ทั้ง 3 ด้าน โดยให้ความสำคัญกับผลกระทบด้านต้นทุนมากที่สุด

2. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับอำนาจการตัดสินใจที่ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการเลือกใช้ผู้รับจ้างจากภายนอกเพื่อทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับอำนาจการตัดสินใจ และอยู่ในองค์กรที่มีระบบการจัดการคุณภาพต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของผลกระทบจากการเลือกใช้การจัดจ้างจากภายนอกเพื่อทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

4. การให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการเลือกใช้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตมีความสัมพันธ์กับผลกระทบทางด้านต้นทุนการผลิตในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

11. อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการเลือกใช้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ของผู้รับจ้างจากภายนอกอย่างมากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวทางที่ โคโนะชิเกะ มัสซึชิตะ [5] ผู้ก่อตั้ง บริษัท พานาโซนิค ได้ให้ความสำคัญไว้ในเรื่อง การสร้างคนก่อนสร้างผลิตภัณฑ์ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กรของ กลุ่มบริษัทพานาโซนิคทั่วโลก และผลการวิจัยนี้ได้ให้ความสำคัญกับ ผลกระทบด้านต้นทุนเป็นอันดับแรก เพราะการเลือกใช้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ต้องได้ผลลัพธ์ที่คุ้มค่ากับการลงทุน และต้องมีการเปรียบเทียบราคาเพื่อให้ได้ต้นทุนที่ถูกลงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม และงานวิจัยของ สุจิตา เกษตรการุณย์[6] ที่

กล่าวว่า ปัจจัยด้านคุณภาพและราคาของการให้บริการ มีผลต่อการเลือกใช้ผู้ให้บริการภายนอก ผลการวิจัยและระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการเลือกใช้ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต มีความสัมพันธ์กับผลกระทบทางด้านต้นทุนการผลิตในการผลิต ซึ่งสอดคล้องอีกครั้ง กับงานวิจัยของ กาญจนา โมสาลี [7] ที่กล่าวว่า คุณภาพการให้บริการที่มากขึ้น หรือราคาบริการถูกลงก็จะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้ผู้รับจ้างเพราะทำให้ประสิทธิภาพของงาน (Productivity) เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sakulrat Chaisakul [8] ที่กล่าวถึง ความสำคัญของต้นทุนเมื่อมีการเลือกใช้ผู้รับจ้างจากภายนอก ต้องมีการเปรียบเทียบระหว่างการทำเอง และ การจ้างทำว่าทำอย่างไรจึงคุ้มค่าที่สุด

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับอำนาจการตัดสินใจที่ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยในการทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และ ผลกระทบจากการเลือกใช้การจัดจ้างจากภายนอก แตกต่างกันมีผลมาจากหน้าที่ความรับผิดชอบ และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน จึงทำให้พนักงานแต่ละระดับมีมุมมองที่ต่างกัน

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับอำนาจการตัดสินใจต่างกัน และ อยู่ในองค์กรที่มีจำนวนของระบบการจัดการคุณภาพ ต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อผลกระทบจากการเลือกใช้การจัดจ้างจากภายนอกเพื่อทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตแตกต่างกัน เนื่องจากข้อกำหนดของระบบการจัดการด้านคุณภาพมีการกำหนดระดับอำนาจการตัดสินใจของบุคลากรแต่ละระดับในองค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนด ที่ 7.4.1 ของระบบการจัดการคุณภาพ ISO9000 เรื่อง การจัดซื้อจัดจ้าง

12. ข้อเสนอแนะ

12.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ควรให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร เมื่อต้องการรับงานจ้าง กับ กลุ่มบริษัท พานาโซนิค ประเทศไทย

2. ผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ต้องให้ความสำคัญกับระบบการจัดการด้านคุณภาพของลูกค้า เพราะมีผลโดยตรงต่อการรับงานจัดจ้าง

12.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยในส่วนผู้รับจ้างทำอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต เพื่อให้ผู้จัดจ้างทราบถึงความต้องการของผู้รับจ้าง

เอกสารอ้างอิง

- [1] ข้อกำหนด ISO9000:2000. ค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2553, จาก <http://www.iso-thai.com/index.php>
- [2] สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. 2532. **บัญชีเพื่อการจัดการ และการบริหารต้นทุน**. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติเพรส.
- [3] ยุทธ ไกยวรรณ. 2553. **หลักสถิติวิจัย และการใช้โปรแกรม SPSS**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- [4] ธาณินทร์ ศิลป์จารุ 2553. **การวิจัยและวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- [5] Konosuke Matsushita. 2002. **The Heart of Management**. Tokyo:PHP institute Inc.
- [6] สุธิดา เกษตรการณย์. 2553. ปัจจัยการเลือกให้ผู้ให้บริการภายนอกด้านการให้บริการโลจิสติกส์ โดยบุคคลที่ 3 ประเภทควบคุมอุณหภูมิในอุตสาหกรรมอาหาร. **RMUTT Global Business and Economics Review**. 4(2),97-108.
- [7] กาญจนา โมสาลี มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ และ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องปรับอากาศ ในครัวเรือนใน จังหวัดชลบุรี. **วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม**. 8(1),140-150.
- [8] Sakulrat Chaisakul 2004. **Managing Outsourcing Activities: Roles of Performance Measurement**. International Graduate Program in Industrial Engineering Department of Industrial Engineering Kasetsart University.

**ความต้องการในการพัฒนาเจตคติ ความรู้ และทักษะวิชาเกษตรของครูเกษตร
ในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก**
**Desires in Affective, Cognitive and Psychomotor Development on Agricultural Subjects as
Required by Agricultural Teachers in Educational Expansion Opportunity Schools,
Eastern Bangkok Region**

ธรรมรงค์ กันทัด* รัชดากร พลภักดี** ภัคพงศ์ ปวงสุข**
Thammarong Kantad* Ratchadakorn Phonpakdee** Pakkapong Pongsuk**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไปของครูเกษตร ระดับความต้องการพัฒนาเจตคติ ความรู้ และทักษะวิชาเกษตรของครูเกษตร และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาเจตคติความรู้ และทักษะวิชาเกษตรตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ จำนวนคาบที่สอนวิชาเกษตร และประสบการณ์การสอนวิชาเกษตรของครูเกษตรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก

ประชากรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูเกษตรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก จำนวน 26 โรงเรียน มีครูเกษตร 47 คน เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Mann - Whitney U Test และ Kruskal - Wallis H Test

ผลการวิจัย พบว่า ประชากรเป็นครูเกษตรหญิง ร้อยละ 55.30 ครูเกษตรชาย ร้อยละ 44.70 ส่วนใหญ่ครูเกษตรมีอายุต่ำกว่า 35 ปี (ร้อยละ 42.60) โสด (ร้อยละ 53.20) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 27.70) หากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมักจะสำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 6.40) สาขาวิชาที่สอนมากที่สุด คือ การปลูกผักสวนครัว (ร้อยละ 55.31) อายุราชการต่ำกว่า 10 ปี (ร้อยละ 66.00) จำนวนคาบที่สอนวิชาเกษตรอยู่ระหว่าง 10 - 21 คาบต่อภาคเรียน (ร้อยละ 36.20) และครูเกษตรมีประสบการณ์การสอนวิชาเกษตรต่ำกว่า 6 ปี (ร้อยละ 61.70) ครูเกษตรมีความต้องการพัฒนาการสอนในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) โดยครูเกษตรมีความต้องการพัฒนาการสอนด้านความรู้วิชาเกษตรมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมา คือ ด้านทักษะวิชาเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.81) และด้านเจตคติต่อวิชาเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.61) ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาเจตคติ ความรู้ และทักษะวิชาเกษตรของครูเกษตรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ จำนวนคาบที่สอนวิชาเกษตร และประสบการณ์การสอนวิชาเกษตรในภาพรวมแล้ว พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา จำนวนคาบที่สอนวิชาเกษตรไม่ได้ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาการสอนวิชาเกษตร แต่อายุราชการและประสบการณ์การสอนวิชาเกษตรส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาการสอนวิชาเกษตร โดยอายุราชการส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาการสอนวิชาเกษตรด้านทักษะและด้านความรู้ ส่วนประสบการณ์การสอนวิชาเกษตรส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาการสอนวิชาเกษตรในด้านความรู้เพียงด้านเดียว อย่างไรก็ตามถึงแม้อายุไม่ได้ส่งผลต่อความต้องการสอนวิชาเกษตรในภาพรวม แต่อายุส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาการสอนวิชาเกษตรด้านความรู้

คำสำคัญ : ความต้องการ เจตคติ ความรู้ ทักษะ ครูเกษตร

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Abstract

The purposes of the research were to study general backgrounds of agricultural teachers, level of desires in affective cognitive and psychomotor development on agricultural subjects required by agricultural teachers, and compare desires in affective cognitive and psychomotor development according to sex, age, status, educational level, working experiences, number of hour(s) in agricultural teaching, and teaching experience in agricultural subject of agricultural teachers.

The population in this research was 47 agricultural teachers from 26 schools in Educational Expansion Opportunity Schools, Eastern Bangkok Region. Research instrument was questionnaire. The data were analyzed by frequency, mean, percentage, minimum, maximum, standard deviation, Mann - Whitney U Test, Kruskal - Wallis H Test.

The results of the study revealed that the 55.30 % of respondents was male and 44.70 % was female. Most of agricultural teachers was lesser than 35 years old (42.60 %), single (53.20%), Bachelor in sciences (27.70%), Master in Sciences (6.40%), teaching in home vegetable (55.31%), lesser than 10 years in working experiences (66.00%), 10-21 hours per semester in agricultural teaching (36.20%), lesser than 6 years in agricultural teaching (61.70%). Agricultural teachers desired to develop their agricultural subjects in every domain in high level ($\mu = 3.76$): cognitive domain ($\mu = 3.88$), psychomotor domain ($\mu = 3.81$), affective domain ($\mu = 3.61$). Totally sex, age, status, educational level, and number of hour(s) in agricultural teaching did not affect to desire to develop their agricultural subjects but working experience and teaching experience in agricultural subjects affected to desire to develop their agricultural subjects. Working experience affected to desire to develop their agricultural subjects in the domain of psychomotor and cognitive. Teaching experience in agricultural subjects affected to desire to develop their agricultural subjects in the domain of cognitive. Although age did not affect to desire to develop their agricultural subjects but age affected to develop their agricultural subject in the domain of cognitive.

Keywords : desires, affective, cognitive, psychomotor, agricultural teacher

1. บทนำ

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีจุดมุ่งหมายในการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้ออกไปประกอบอาชีพตามความถนัดและความสนใจรวมทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยมีเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมกับตนในการทำประโยชน์ให้สังคม โดยการเปิดโอกาสให้นักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้าเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยไม่ต้องสอบแข่งขันและไม่เสียค่าใช้จ่าย หลักสูตรที่ใช้ในโรงเรียนขยายโอกาสเป็นหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขมีศักยภาพในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ [1]

วิชาเกษตรเป็นวิชาหนึ่งที่ผู้เรียนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้หากแต่วิชาเกษตรเป็นวิชาหนึ่งที่มีชั่วโมงการเรียนเพียงแค่นั่งในสี่ของหลักสูตรการเรียนรู้อาชีพและเทคโนโลยี ซึ่งถือว่าน้อยมากเนื่องจากผู้เรียนในวัยนี้เป็นวัยที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างพอเพียง และมีความสุข [2] นอกจากนี้แล้วจำนวนครูที่สอนวิชาเกษตรมักจะมีไม่เพียงพอ ยกตัวอย่าง เช่น โรงเรียนวัดราชโฆษามีนักเรียนจำนวน 1,143 คน มีครูเกษตรจำนวน 2 คน [3] อีกทั้งครูที่สอนวิชาเกษตรบางคนมีเจตคติ ความรู้ และทักษะในเนื้อหาวิชาเกษตรไม่เพียงพอ [4] เนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น สำนักงานเขตลาดกระบัง มีโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 8 โรงเรียน แต่มีครูที่จบทางด้านเกษตร 4 คน [5] ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในการเตรียมการสอนวิชาเกษตรส่งผลให้การสอนวิชาเกษตรไม่บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรมีผลให้ผู้เรียนวิชาเกษตรมีเจตคติ ความรู้ และทักษะไม่ติดมาไปด้วย โดย

ผลกระทบที่เกิดขึ้นเหล่านี้ อาจเกิดขึ้นได้น้อยมากในโรงเรียนต่างจังหวัด ซึ่งมีพื้นที่ทางการเกษตรและผู้ปกครองทำการเกษตรเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนในบริเวณใจกลางเมืองกรุงเทพมหานครโดยมีพื้นที่ทำการเกษตรน้อย ส่วนโรงเรียนในแถบชานเมืองของกรุงเทพมหานครก็กำลังถูกรุกพื้นที่กลายเป็นชุมชนเมืองมากขึ้น [6] โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก ซึ่งประกอบด้วย 8 สำนักงานเขต ได้แก่ เขตบางกะปิ เขตสะพานสูง เขตบึงกุ่ม เขตคันนายาว เขตลาดกระบัง เขตมีนบุรี เขตหนองจอก และเขตคลองสามวาที่เคยเป็นพื้นที่ทำการเกษตรมาก่อน ปัจจุบันพื้นที่ทำการเกษตรได้น้อยลงเกิดจากการขยายตัวของเมือง เช่น เขตลาดกระบังมีนิคมอุตสาหกรรม และสนามบินสุวรรณภูมิเกิดขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการเรียนการสอนวิชาเกษตรมากขึ้น ครูเกษตรจึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวเองในการสอนวิชาเกษตรมากขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความต้องการพัฒนาการสอนวิชาเกษตรของครูเกษตรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพตะวันออก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเจตคติ ความรู้ และทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของครูเกษตรต่อไป

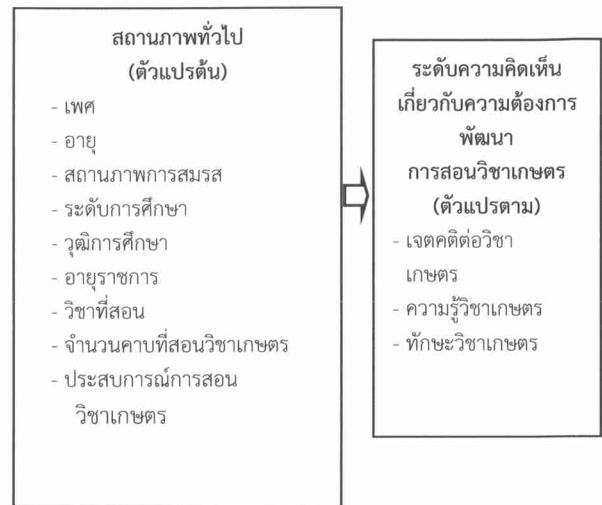
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไปของครูเกษตรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพตะวันออก
2. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาเจตคติ ความรู้ และทักษะวิชาเกษตรของครูเกษตรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพตะวันออก
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาเจตคติ ความรู้ และทักษะวิชาเกษตร ตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา อายุราชการ จำนวนคาบที่สอนวิชาเกษตร และประสบการณ์การสอนวิชาเกษตรของครูเกษตรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพตะวันออก

3. ขอบเขตในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือครูเกษตรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวน 26 โรงเรียน มีครูเกษตร 47 คน

4. กรอบแนวความคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 แสดงกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ในการวิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษา ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดขอบเขตและประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกรายการ (Check - List) และ ชนิดปลายเปิด (Open Ended -question) เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของครูเกษตร ในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพตะวันออก

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ความต้องการในการพัฒนาเจตคติ ความรู้ และทักษะวิชาเกษตรของครูเกษตรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพตะวันออก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - Ended question) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาเจตคติ ความรู้ และทักษะวิชาเกษตรของครูเกษตรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพตะวันออก

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบแก้ไข และปรับปรุงให้ดีขึ้นตามผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูเกษตกรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพเหนือได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94 จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองยังโรงเรียนต่าง ๆ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของครูเกษตกรที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา อายุราชการ สาขาวิชาที่สอน จำนวนคาบที่สอนวิชาเกษตกร และประสบการณ์การสอนวิชาเกษตกรนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาเจตคติ ความรู้ และทักษะวิชาเกษตกรของครูเกษตกรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพตะวันออก ด้านเจตคติต่อวิชาเกษตกร ด้านความรู้วิชาเกษตกร และด้านทักษะวิชาเกษตกรนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอข้อมูลในรูปตารางแสดงผลโดยการบรรยาย

สำหรับการแปลความหมายข้อมูลจากค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ในการตีความหมายข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.30 - 5.00 หมายถึง ความต้องการในการพัฒนามากที่สุด

3.50 - 4.20 หมายถึง ความต้องการในการพัฒนามาก

2.70 - 3.40 หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาปานกลาง

1.90 - 2.60 หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาน้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาเจตคติ ความรู้ และทักษะวิชาเกษตกรของครูเกษตกรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพตะวันออกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา อายุราชการ จำนวนคาบที่สอนวิชาเกษตกร ประสบการณ์การสอนวิชาเกษตกร ใช้สถิติ Mann - Whitney U Test และ Kruskal - Wallis H Test

7. สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพทั่วไปของครูเกษตกรเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาเจตคติ ความรู้ และทักษะวิชาเกษตกรของครูเกษตกรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพตะวันออกที่ตอบแบบสอบถาม พบว่าครูเกษตกรเพศหญิงมีจำนวนไม่แตกต่างจากครูเกษตกรเพศชายมากนัก ส่วนใหญ่ครูเกษตกรมีอายุต่ำกว่า 35 ปี เป็นโสด สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทด้านวิทยาศาสตร์ อายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนคาบที่สอนวิชาเกษตกร 10 - 15 คาบ และ 16 - 21 คาบเท่ากัน มีประสบการณ์การสอนวิชาเกษตกรต่ำกว่า 6 ปี

2. ระดับความต้องการในการพัฒนาเจตคติ ความรู้ และทักษะวิชาเกษตกร ของครูเกษตกรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพตะวันออกพบว่า

ครูเกษตกรมีความต้องการพัฒนาเจตคติต่อวิชาเกษตกรมากที่สุด 14 รายการ ได้แก่ การปลูกพืชผักสวนครัว การปลูกไม้ดอกไม้ประดับ การทำการเกษตกรแบบพอเพียง การผลิตน้ำหมักชีวภาพ การปลูกพืชสมุนไพร การจัดสวนหย่อม การทำการเกษตกรแบบผสมผสาน การทำการเกษตกรที่สร้างรายได้ การเพาะเห็ด การจัดสวนในบ้าน การปลูกพืชสมุนไพรในกระถาง การปลูกพืชหมุนเวียน การเลี้ยงปลาในกระถาง การเพาะถั่วงอก ครูเกษตกรมีความต้องการพัฒนาเจตคติต่อวิชาเกษตกรมากที่สุด 14 รายการ ได้แก่ การเลี้ยงปลานิล การจัดสวนถาด การปลูกพืชไร้ดินแบบง่าย การเลี้ยงปลาในกระถาง การปลูกพืชคลุมดิน การปลูกพืชเกษตกร การจัดสวนแนวตั้ง การปลูกพืชพรรณไม้ในน้ำ การปลูกพืชโดยไม่ใช้ดิน การเลี้ยงไก่ วิวัฒนาการของพันธุกรรมพืชและสัตว์ การเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อการจัดระบบการผลิตที่สามารถแข่งขันทางการค้า การเลี้ยงกบ ครูเกษตกรมีความต้องการพัฒนาเจตคติต่อวิชาเกษตกรปานกลาง 2 รายการ ได้แก่ การเลี้ยงเป็ด-ห่าน การเลี้ยงผึ้ง และครูเกษตกรมีความต้องการพัฒนาเจตคติต่อวิชาเกษตกรน้อย 9 รายการ ได้แก่ การเลี้ยงโคนม การเลี้ยงโคเนื้อ การเลี้ยงแพะ การเลี้ยงแกะ การเลี้ยงโคพื้นเมือง การเลี้ยงสุกร การเลี้ยงกระบือ การเลี้ยงกวาง การเลี้ยงนกกระเจือกเทศ ครูเกษตกรมีความต้องการพัฒนาด้านเจตคติต่อวิชาเกษตกรน้อยที่สุด 1 รายการ คือการเลี้ยงอูฐ

ครูเกษตรมีความต้องการพัฒนาด้านความรู้วิชาเกษตรมากที่สุด 16 รายการ ได้แก่ การเพาะเห็ด การปลูกพืชสมุนไพรในกระถาง การพืชสมุนไพร การปลูกพืชผักสวนครัว การปลูกไม้ดอกไม้ประดับ การจัดสวนหย่อม การทำการเกษตรพอเพียง การทำการเกษตรที่สร้างรายได้ การจัดสวนในบ้าน การจัดสวนถาด การปลูกพืชไร้ดินแบบง่าย การผลิตน้ำหมักชีวภาพ การปลูกพืชหมุนเวียน การเลี้ยงปลาตู้ การเลี้ยงปลานิล การเลี้ยงปลาสวยงาม รองลงมาครูเกษตรมีความต้องการพัฒนาความรู้วิชาเกษตรมาก 13 รายการ ได้แก่ การทำการเกษตรแบบผสมผสาน การปลูกพืชหมุนเวียน การเพาะถั่วงอก การจัดสวนแนวตั้ง การปลูกพืชโดยไม่ใช้ดิน การเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อ การปลูกพืชพรรณไม้ น้ำ การเลี้ยงไก่ การจัดการระบบการผลิตที่สามารถแข่งขันทางการค้า การปลูกพืชคลุมดิน วิวัฒนาการของพันธุกรรมพืชและสัตว์ การเลี้ยงกบ การเลี้ยงเบ็ด - ห่าน ครูเกษตรมีความต้องการพัฒนาด้านความรู้วิชาเกษตรปานกลาง 10 รายการ ได้แก่ การเลี้ยงผึ้ง การเลี้ยงโคนม การเลี้ยงโคพื้นเมือง การเลี้ยงโคเนื้อ การเลี้ยงแพะ การเลี้ยงแกะ การเลี้ยงกระบือ การเลี้ยงสุกร การเลี้ยงนกกระเจือกเทศ การเลี้ยงกวาง และครูเกษตรมีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการเกษตรน้อย 1 รายการ คือ การเลี้ยงอูฐ

ครูเกษตรมีความต้องการพัฒนาทักษะวิชาเกษตรมากที่สุด 15 รายการ ได้แก่ การปลูกพืชผักสวนครัว การจัดสวนหย่อม การปลูกพืชสมุนไพร การเลี้ยงปลาสวยงาม การปลูกพืชสมุนไพรในกระถาง การเพาะเห็ด การจัดสวนในบ้าน การปลูกไม้ดอกไม้ประดับ การเลี้ยงปลาตู้ การจัดสวนถาด การปลูกพืชโดยไม่ใช้ดิน การผลิตน้ำหมักชีวภาพ การทำการเกษตรที่สร้างรายได้ การปลูกพืชไร้ดินแบบง่าย การทำการเกษตรพอเพียง รองลงมาครูเกษตรมีความต้องการพัฒนาทักษะวิชาเกษตรมาก 14 รายการ ได้แก่ การปลูกพืชหมุนเวียน การจัดสวนแนวตั้ง การเลี้ยงปลานิล การปลูกพืชเศรษฐกิจ การเพาะถั่วงอก การเกษตรแบบผสมผสาน การเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อ การปลูกพืชคลุมดิน การปลูกพืชพรรณไม้ น้ำ การเลี้ยงไก่ การเลี้ยงกบ การจัดการระบบการผลิตที่สามารถแข่งขันทางการค้า วิวัฒนาการของพันธุกรรมพืชและสัตว์ การเลี้ยงเบ็ด - ห่าน ส่วนครูเกษตรมีความต้องการพัฒนาทักษะวิชาเกษตรปานกลาง 10 รายการ ได้แก่ การเลี้ยงผึ้ง การเลี้ยงโคนม การเลี้ยงโคพื้นเมือง การเลี้ยงโคเนื้อ การเลี้ยงแพะ การเลี้ยงแกะ การเลี้ยงกระบือ การเลี้ยงสุกร การเลี้ยงนกกระเจือกเทศ

การเลี้ยงกวาง และครูเกษตรมีความต้องการพัฒนาทักษะวิชาเกษตรน้อย 1 รายการ ได้แก่ การเลี้ยงอูฐ

ตารางที่ 1 ภาพรวมความต้องการในการพัฒนาการสอนวิชาเกษตรของครูเกษตรในแต่ละด้าน

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ด้านเจตคติต่อวิชาเกษตร	3.61	มาก
ด้านทักษะวิชาเกษตร	3.81	มาก
ด้านความรู้วิชาเกษตร	3.88	มาก
รวม	3.76	มาก

จากตารางที่ 1 ภาพรวมความต้องการในการพัฒนาการสอนของครูเกษตรในแต่ละด้าน พบว่าครูเกษตรมีความต้องการพัฒนาการสอนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ในทุก ๆ ด้าน โดยครูเกษตรมีความต้องการพัฒนาการสอนด้านความรู้วิชาเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.88) เป็นอันดับแรก รองลงมามีความต้องการพัฒนาการสอนด้านทักษะวิชาเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.81) และมีความต้องการพัฒนาการสอนด้านเจตคติต่อวิชาเกษตร (ค่าเฉลี่ย 3.61) ตามลำดับ

3. จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาเจตคติ ความรู้ และทักษะวิชาเกษตร ตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ จำนวนคาบที่สอนวิชาเกษตร และประสบการณ์การสอนวิชาเกษตรของครูเกษตรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก พบว่าในภาพรวมแล้ว เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา จำนวนคาบที่สอนวิชาเกษตรไม่ได้ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาการสอนวิชาเกษตร แต่อายุราชการ และประสบการณ์การสอนวิชาเกษตรส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาการสอนวิชาเกษตร โดยอายุราชการส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาการสอนวิชาเกษตรด้านทักษะและด้านความรู้ ส่วนประสบการณ์การสอนวิชาเกษตรส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาการสอนวิชาเกษตรในด้านความรู้เพียงด้านเดียว

อย่างไรก็ตามถึงแม้อายุไม่ได้ส่งผลต่อความต้องการสอนวิชาเกษตรในภาพรวม แต่อายุส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาการสอนวิชาเกษตรด้านความรู้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาเจตคติ ความรู้และทักษะวิชาเกษตรตาม เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ จำนวนคาบที่สอน วิชาเกษตร และประสบการณ์การสอนวิชาเกษตรของครูเกษตร

ตัวแปร	ค่าระดับนัยสำคัญ			
	เจตคติ	ทักษะ	ความรู้	รวม
เพศ	0.535	1.000	0.535	0.889
อายุ	0.564	0.075	0.016*	0.074
สถานภาพ	0.399	0.890	0.670	0.074
การสมรส				
ระดับ	0.196	0.521	0.558	0.487
การศึกษา				
อายุราชการ	0.166	0.030*	0.009**	0.023*
จำนวนคาบที่สอนวิชาเกษตร	0.444	0.859	0.415	0.729
ประสบการณ์การสอนวิชาเกษตร	0.374	0.059	0.010**	0.047*

8. อภิปรายผลการวิจัย

จากความต้องการในการพัฒนาเจตคติ ความรู้ และทักษะวิชาเกษตรของครูเกษตรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพตะวันออกสามารถนำเสนอประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ครูเกษตรมีความต้องการพัฒนาการสอนด้าน เจตคติ ความรู้ และทักษะมากที่สุดในเรื่องการปลูกพืชผักสวนครัว การปลูกพืชสมุนไพร การเลี้ยงปลา การจัดสวนในบ้าน การจัดสวนหย่อม การปลูกไม้ดอกไม้ประดับ การเพาะเห็ด การปลูกพืชสมุนไพรในกระถาง การผลิตน้ำหมักชีวภาพ การทำการเกษตรพอเพียง และการทำการเกษตรที่สร้างรายได้ เนื่องจากเนื้อหาที่จะนำไปใช้ในการถ่ายทอดสู่ผู้เรียนเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องใช้พื้นที่มากนัก อีกทั้งยังทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ซึ่งสอดคล้องกับสมัย อาภาภิรมย์ [7] ที่กล่าวไว้ว่าปัจจัยภายนอกที่เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจเลือกเนื้อหาที่จะสอน คือ สภาพแวดล้อมและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

โดยภาพรวมครูเกษตรมีความต้องการพัฒนาการสอนอยู่ในระดับมากทั้งในด้านเจตคติ ความรู้และทักษะเพราะจะได้นำความรู้จากการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนวิชาเกษตรซึ่งสอดคล้องกับเจื้อ แก้วทอง [8] ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาความสามารถทางการสอนวิชาเกษตรของครูผู้สอนวิชาเกษตร ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา ที่พบว่า ครูผู้สอนวิชาเกษตรมีความต้องการพัฒนาความสามารถทางการสอนวิชาเกษตรในด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัยอยู่ในระดับมาก

อายุราชการและประสบการณ์การสอนวิชาเกษตรส่งผลต่อความต้องการสอนวิชาเกษตร โดยส่งผลต่อความต้องการพัฒนาด้านทักษะ และความรู้เนื่องจากในการวิจัยนี้ครูเกษตรส่วนใหญ่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปีและประสบการณ์การสอนวิชาเกษตรต่ำกว่า 6 ปี อาจมีความรู้ ความสามารถ ในด้านการเกษตรยังไม่เพียงพอจึงต้องการพัฒนาการสอนของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ นิวัฒน์ อนันทะวัน [9] ที่กล่าวว่า ครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่ำกว่า 10 ปีมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

9. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาเจตคติ ความรู้ และทักษะวิชาเกษตรของครูเกษตรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพตะวันออกในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะต่อส่วนราชการที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาผู้บริหารและครูเกษตรผู้สอนวิชาเกษตรควรพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารควรจัดการฝึกอบรมวิชางานเกษตรให้แก่ครูเกษตรรุ่นใหม่ ให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติต่อวิชาเกษตรสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป
2. ครูเกษตรจะต้องปรับการจัดการเรียนการสอนวิชาเกษตรให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อวิชาเกษตรโดยมีครูเกษตรเป็นแบบอย่าง

ด้านงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยความต้องการในการพัฒนาเจตคติ ความรู้ และทักษะวิชาเกษตรของครูเกษตรในโรงเรียนขยายโอกาสต่างจังหวัดเพื่อให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาการสอนวิชาเกษตรในด้านเจตคติต่อวิชาเกษตร ด้านความรู้วิชาเกษตร และด้านทักษะวิชาเกษตร เพื่อพัฒนาการสอนวิชาเกษตรของครูเกษตรที่อยู่ในต่างจังหวัดต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาเจตคติความรู้ และทักษะวิชาเกษตรของครูเกษตรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีต้องขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุก ๆ ท่านที่ตรวจสอบ แนะนำ และแก้ไขงานวิจัยนี้ รวมทั้งผู้บริหารและครูเกษตรในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มกรุงเทพตะวันออกที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ท้ายสุดขอขอบคุณครอบครัวของผู้วิจัยที่เป็นกำลังใจในการทำงานวิจัยครั้งนี้ตั้งแต่ต้นจนจบ

เอกสารอ้างอิง

- [1] กรมวิชาการ. กระทรวงศึกษาธิการ. 2542. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- [2] กรมวิชาการ. กระทรวงศึกษาธิการ. 2551. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- [3] ครูเกษตรโรงเรียนวัดราชโกษา. 2554. สืบค้นจาก <http://www.bmasmartschool.com/watrachkosa/>.
- [4] รมนีย์ เจริญทรัพย์นันท์. 2528. การจัดการสอนวิชาเกษตรกรรมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญ กระทรวงศึกษาธิการ วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [5] ประยงค์ จินดาวงศ์. 2527. ปัญหาการจัดการเรียนการสอนกลุ่มวิชาการงานและพื้นฐานอาชีพ เอกสารประกอบการสอนกลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ หน่วยที่ 10 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- [6] สำนักการศึกษา กรุงเทพฯ. 2551. รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2551. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- [7] รมนีย์ อาภากริม. 2531. วิธีสอนวิชาเกษตร. กรุงเทพฯ : โครงการตำราคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [8] เจือ แก้วทอง. 2541. ความต้องการพัฒนาความสามารถทางการสอนวิชาเกษตรของครูผู้สอนวิชาเกษตร ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [9] นิวัฒน์ อนันทะวัน. 2542. การศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูตามทัศนะของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 10 การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

**ความร่วมมือของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพ
ของกลุ่มบริษัทอิชูซู (ประเทศไทย) จำกัด**
**Cooperation of Parts Suppliers Company Toward Quality Process
of ISUZU (Thailand) Group Company Limited**

พุฒิพล เทอดเหนือเกล้า* ปริญญาพร ตั้งคุณานันต์** จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร***
Puttipol Thoetnuaklao* Pariyaporn Tungkunanant** Jirasek Trimetsoontorn***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความร่วมมือของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพของกลุ่มบริษัทอิชูซู (ประเทศไทย) จำกัด 2) เปรียบเทียบระดับความร่วมมือของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพของกลุ่มบริษัทอิชูซู (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนและคุณลักษณะของผู้ประสานงาน 3) ศึกษาข้อเสนอแนะของผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพของกลุ่มบริษัทอิชูซู (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ประสานงานด้านคุณภาพของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยของกลุ่มบริษัทอิชูซู (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 165 บริษัท กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ One-Way ANOVA ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ความร่วมมือของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิต ด้านการดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน ด้านกิจกรรมคุณภาพ และโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ ที่มีขนาดองค์กร ระยะเวลาการเป็นผู้ส่งมอบชิ้นส่วนแตกต่างกัน มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ผู้ประสานงานด้านคุณภาพของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานในบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนแตกต่างกันมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความร่วมมือ การดำเนินงานคุณภาพ บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ ผู้ประสานงาน กลุ่มบริษัทอิชูซู (ประเทศไทย) จำกัด

Abstract

The purposes of this research were 1) study cooperation level of parts suppliers company toward quality process of ISUZU (Thailand) Group Company limited. 2) to compare the cooperation level of parts suppliers company toward quality process of ISUZU (Thailand) Group company limited classified by characteristics of parts suppliers company and collaborator. 3) to study the recommendation of parts suppliers company toward quality process of ISUZU (Thailand) Group company limited. The sample was quality coordinator of parts suppliers company in Thailand of Isuzu (Thailand) Group Company Limited of 165 companies. The sample size by Krejcie and Morgan finished table. Questionnaire and were analyzed using percentage, mean. Standard deviation and One-way ANOVA. The results were as follows: 1) the cooperation of parts suppliers company toward quality process in three areas: Pre-production parts. Operational after approval parts (Mass production). Activities and overall quality at more level. 2) The parts suppliers company had different in size organization, and time to be parts suppliers levels of quality cooperation process in statistical different at 0.01. 3) the coordinator for quality parts suppliers company had different in age and experience of working in the parts suppliers company had levels of quality cooperation process in statistical different at 0.01 level.

Keywords : cooperation, quality process, parts suppliers company, coordinator, ISUZU (Thailand) Group Company Limited

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

** อาจารย์ ประจำสาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่โลกกำลังเผชิญกับภาวะเศรษฐกิจถดถอย ส่งผลให้อุปสงค์ในตลาดโลกลดลง การแข่งขันทางธุรกิจจึงทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดขององค์กรทางธุรกิจ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนา เพื่อลดต้นทุนทั้งทางตรงและทางอ้อม ตลอดจนการจัดการเชิงกลยุทธ์ในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านบุคลากร ด้านวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านกรรมวิธีการผลิต ตลอดจนการบำรุงรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงพยายามสรรหากลยุทธ์ในการแข่งขันเพื่อช่วยให้กิจการมีศักยภาพเหนือคู่แข่ง ในด้านราคาและด้านคุณภาพ รวมถึงการรับการส่งเสริมด้านการลงทุนของภาครัฐบาล [1]

จากการขยายตัวของอุตสาหกรรมรถยนต์ดังที่กล่าวข้างต้น จึงส่งผลให้เกิดอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมต้นน้ำของอุตสาหกรรมรถยนต์เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก และกลุ่มบริษัทอู่ซู (ประเทศไทย) จำกัด เป็นส่วนหนึ่งในบริษัทของกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์

ปัจจุบันกลุ่มบริษัทอู่ซู (ประเทศไทย) จำกัด มีบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนเพื่อใช้ในการประกอบรถยนต์ (First Tier Supplier) อยู่ทั้งสิ้น 204 บริษัท [2] แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มของชิ้นส่วน ได้แก่ กลุ่มชิ้นส่วนโครงรถพร้อมช่วงล่างและอุปกรณ์ (Chassis and Trimming Parts) กลุ่มชิ้นส่วนตัวถังและโครงรถ (Body and Frame Parts) และกลุ่มเครื่องยนต์และระบบส่งกำลัง (Engine and Power Train Parts)

ดังนั้นคุณภาพของชิ้นส่วนจึงนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้ได้มาซึ่งรถยนต์ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และเป็นข้อบังคับของบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ที่กำหนดไว้ว่า ชิ้นส่วนรถยนต์ทุกชิ้นจะต้องผ่านการรับรองคุณภาพเสียก่อน เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจในระบบการทำงานและการควบคุมคุณภาพที่เป็นที่เชื่อถือได้ อันเป็นมาตรฐานระบบคุณภาพที่บริษัทผู้ผลิตรถยนต์ได้มีการกำหนดไว้ ตามข้อกำหนดคุณภาพจะเป็นมาตรฐาน ISO/TS 16949:2002 ซึ่งกล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพของ บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วน ซึ่งเป็นระบบบริหารงานคุณภาพ

จากความสำคัญของการดำเนินงานด้านคุณภาพในส่วนของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความร่วมมือของ บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพของกลุ่มบริษัทอู่ซู (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบคุณภาพของ บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนและปรับปรุงการดำเนินงานของแผนกควบคุมคุณภาพของกลุ่มบริษัทอู่ซู (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจะนำไปสู่การส่งมอบชิ้นส่วนที่มีคุณภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ความร่วมมือ และการประสานงานด้านคุณภาพที่มีประสิทธิภาพของทั้งสองฝ่าย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความร่วมมือของ บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพของกลุ่มบริษัทอู่ซู (ประเทศไทย) จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความร่วมมือของ บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพของ กลุ่มบริษัทอู่ซู (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะของ บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนและคุณลักษณะของผู้ประสานงาน

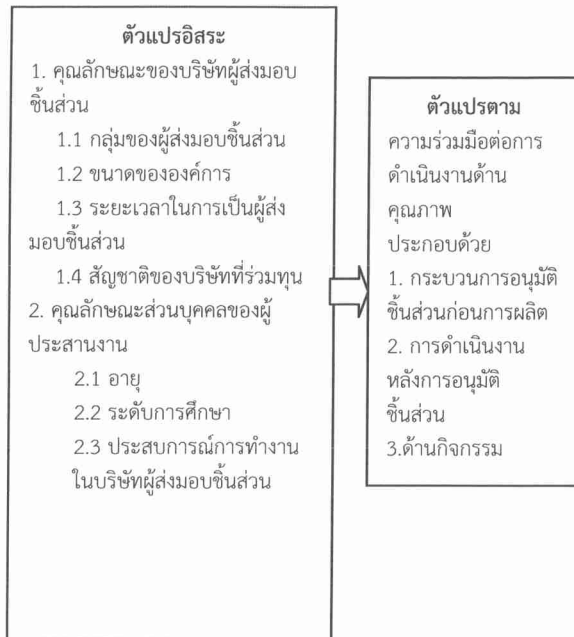
3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีคุณลักษณะของ บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนแตกต่างกัน มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานคุณภาพด้านกระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิตด้านการดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน และด้านกิจกรรมคุณภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: ผู้ประสานงานของ บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานคุณภาพด้านกระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิตด้านการดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน และด้านกิจกรรมคุณภาพแตกต่างกัน

4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านคุณภาพของกลุ่มบริษัท อู่ซู (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งประกอบด้วยงาน 3 ส่วน คือ 1) กระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิต 2) การดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน และ 3) กิจกรรมด้านคุณภาพ



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

5 ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือผู้ประสานงานด้านคุณภาพของบริษัทในกลุ่มของผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยของกลุ่มบริษัทอู่ชูชู (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งหมด 204 บริษัท กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ประสานงานด้านคุณภาพของบริษัทในกลุ่มของผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยของกลุ่มบริษัทอู่ชูชู (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 165 บริษัท กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบไปด้วย 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับคุณลักษณะของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Rensis Likert (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 107-108) จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ข้อ

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ส่งมอบชิ้นส่วนและคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ประสานงานด้านคุณภาพของผู้ส่งมอบชิ้นส่วน วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การวิจัยข้อที่ 1 “เพื่อศึกษาระดับความร่วมมือของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพของกลุ่มบริษัทอู่ชูชู (ประเทศไทย) จำกัด” วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์การวิจัยข้อที่ 2 “เพื่อเปรียบเทียบระดับความร่วมมือของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพของกลุ่มบริษัทอู่ชูชู (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนและคุณลักษณะของผู้ประสานงาน” วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

8. ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ผลการวิจัย มีดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของระดับความร่วมมือของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพของกลุ่มบริษัทอู่ชูชู (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพ	กลุ่มตัวอย่าง (n=165)		ระดับความร่วมมือ
	$\bar{X}$	S.D.	
กระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิต	3.97	0.63	มาก
การดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน	3.84	0.77	มาก
ด้านกิจกรรมคุณภาพ	3.75	0.80	มาก
โดยรวม	3.85	0.70	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยรวมบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความร่วมมือของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพของกลุ่มบริษัทอู่ชูชู (ประเทศไทย) จำกัดในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 โดยบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนมีระดับความร่วมมือของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพของกลุ่มบริษัทอู่ชูชู (ประเทศไทย) จำกัดด้านกระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิตในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนมีระดับความ

ร่วมมือของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพของกลุ่มบริษัทอู่ชูชู (ประเทศไทย) จำกัดด้านการดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วนในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนมีระดับความร่วมมือของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพของกลุ่มบริษัทอู่ชูชู (ประเทศไทย) จำกัดด้านกิจกรรมคุณภาพในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบกับระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพจำแนกตามคุณลักษณะของกลุ่มของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วน โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพ	กลุ่มของผู้ส่งมอบชิ้นส่วน			F	p-value
	กลุ่มชิ้นส่วนโครงรถพร้อมช่วงล่างและอุปกรณ์ n=97	กลุ่มชิ้นส่วนตัวถังและโครงรถ n=24	กลุ่มเครื่องยนต์และระบบส่งกำลัง n=44		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
กระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิต	4.03	3.97	3.85	1.206	0.302
การดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน	3.95	3.72	3.66	2.550	0.081
ด้านกิจกรรมคุณภาพ	3.81	3.6	3.68	0.904	0.407
โดยรวม	3.93	3.76	3.73	1.482	0.230

จากตารางที่ 2 พบว่า บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่อยู่ในกลุ่มของผู้ส่งมอบชิ้นส่วนแตกต่างกัน มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบกับระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพจำแนกตามคุณลักษณะของขนาดองค์กรของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วน โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพ	ขนาดขององค์กร			F	p-value
	ใหญ่ n=112	กลาง n=38	เล็ก n=15		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
กระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิต	4.10	3.68	3.74	8.086	0.000**
การดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน	3.96	3.54	3.73	4.518	0.012*
ด้านกิจกรรมคุณภาพ	3.87	3.40	3.71	4.988	0.008**
โดยรวม	3.98	3.54	3.73	6.026	0.003**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีขนาดองค์กรแตกต่างกัน มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีขนาดองค์กรแตกต่างกัน มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานคุณภาพด้านกระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิตและด้าน

กิจกรรมคุณภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีขนาดองค์กรแตกต่างกัน มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานคุณภาพด้านการดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพระหว่างคุณลักษณะของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีขนาดขององค์กรต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพ	ขนาดขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านกระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิต	ใหญ่	4.10	1	-	0.000**	0.034*
	กลาง	3.68	2	-	-	0.715
	เล็ก	3.74	3	-	-	-
ด้านการดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน	ใหญ่	3.96	1	-	0.004**	0.283
	กลาง	3.54	2	-	-	0.399
	เล็ก	3.73	3	-	-	-
ด้านกิจกรรมคุณภาพ	ใหญ่	3.87	1	-	0.002**	0.471
	กลาง	3.40	2	-	-	0.199
	เล็ก	3.71	3	-	-	-
โดยรวม	ใหญ่	3.98	1	-	0.001**	0.194
	กลาง	3.54	2	-	-	0.362
	เล็ก	3.73	3	-	-	-

*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่าบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีองค์กรขนาดใหญ่มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพโดยรวมแตกต่างจากบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีองค์กรขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยด้านกระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิต บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีองค์กรขนาดใหญ่มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีองค์กรขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และแตกต่างจากบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีองค์กรขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ

0.05 โดยด้านการดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีองค์กรขนาดใหญ่มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีองค์กรขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยด้านกิจกรรมคุณภาพ บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีองค์กรขนาดใหญ่มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีองค์กรขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบกับระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพจำแนกตามคุณลักษณะของระยะเวลาในการเป็นผู้ส่งมอบชิ้นส่วนของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วน โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพ	ระยะเวลาในการเป็นผู้ส่งมอบชิ้นส่วน			F	p-value
	ไม่เกิน 5 ปี n=17	มากกว่า 5-10 ปี n=47	มากกว่า 10 ปี n=101		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
กระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิต	3.63	3.67	4.17	14.847	0.000**
การดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน	3.49	3.60	4.01	6.990	0.001**
ด้านกิจกรรมคุณภาพ	3.55	3.43	3.92	7.112	0.001**
โดยรวม	3.56	3.57	4.03	9.615	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีระยะเวลาในการเป็นผู้ส่งมอบชิ้นส่วนแตกต่างกัน มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 6 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพระหว่างคุณลักษณะของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีระยะเวลาในการเป็นผู้ส่งมอบชิ้นส่วนต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพ	ระยะเวลาในการเป็นผู้ส่งมอบชิ้นส่วน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านกระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิต	ไม่เกิน 5 ปี	3.63	1	-	0.796	0.001**
	มากกว่า 5-10 ปี	3.67	2	-	-	0.000**
	มากกว่า 10 ปี	4.17	3	-	-	-
ด้านการดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน	ไม่เกิน 5 ปี	3.49	1	-	0.589	0.008**
	มากกว่า 5-10 ปี	3.60	2	-	-	0.002**
	มากกว่า 10 ปี	4.01	3	-	-	-
ด้านกิจกรรมคุณภาพ	ไม่เกิน 5 ปี	3.55	1	-	0.601	0.065
	มากกว่า 5-10 ปี	3.43	2	-	-	0.000**
	มากกว่า 10 ปี	3.92	3	-	-	-
โดยรวม	ไม่เกิน 5 ปี	3.56	1	-	0.945	0.007**
	มากกว่า 5-10 ปี	3.57	2	-	-	0.000**
	มากกว่า 10 ปี	4.03	3	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่าบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีระยะเวลาในการเป็นผู้ส่งมอบชิ้นส่วนมากกว่า 10 ปี มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพด้านกระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิต ด้านการดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน และโดยรวมแตกต่างจากบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีระยะเวลาในการเป็นผู้ส่งมอบชิ้นส่วนไม่เกิน 5 ปี และมากกว่า 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

นัยสำคัญ 0.01 โดยด้านกิจกรรมคุณภาพ บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีระยะเวลาในการเป็นผู้ส่งมอบชิ้นส่วนมากกว่า 10 ปี มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีระยะเวลาในการเป็นผู้ส่งมอบชิ้นส่วนมากกว่า 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบกับระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพจำแนกตามคุณลักษณะของสัญชาติของบริษัทที่ร่วมทุนของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วน โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพ	สัญชาติของบริษัทที่ร่วมทุน			F	p-value
	ญี่ปุ่น n=123	อเมริกา n=15	ไทย n=27		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
กระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิต	4.00	3.91	3.85	0.700	0.498
การดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน	3.84	4.10	3.67	1.534	0.219
ด้านกิจกรรมคุณภาพ	3.75	3.90	3.62	0.598	0.551
โดยรวม	3.87	3.97	3.72	0.743	0.477

จากตารางที่ 7 พบว่า บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีสัญชาติของบริษัทที่ร่วมทุนแตกต่างกัน มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบกับระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ประสานงานที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพ	อายุ				F	p-value
	ไม่เกิน 25 ปี n=7	มากกว่า 25 – 35 ปี n=105	มากกว่า 35 – 45 ปี n=50	มากกว่า 45 ปี n=3		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
กระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิต	4.86	3.95	3.87	4.39	6.016	0.001**
การดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน	4.43	3.94	3.50	4.39	6.327	0.000**
ด้านกิจกรรมคุณภาพ	4.55	3.79	3.51	4.22	4.566	0.004**
โดยรวม	4.61	3.89	3.63	4.33	5.443	0.001**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุต่างกันมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 9 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ประสานงานที่มีอายุต่างกันต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพ	อายุ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านกระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิต	ไม่เกิน 25 ปี	4.86	1	-	0.000**	0.000**	0.265
	มากกว่า 25 – 35 ปี	3.95	2	-	-	0.433	0.215
	มากกว่า 35 – 45 ปี	3.87	3	-	-	-	0.148
	มากกว่า 45 ปี	4.39	4	-	-	-	-
ด้านการดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน	ไม่เกิน 25 ปี	4.43	1	-	0.091	0.002**	0.939
	มากกว่า 25 – 35 ปี	3.94	2	-	-	0.001**	0.299
	มากกว่า 35 – 45 ปี	3.50	3	-	-	-	0.043*
	มากกว่า 45 ปี	4.39	4	-	-	-	-
ด้านกิจกรรมคุณภาพ	ไม่เกิน 25 ปี	4.55	1	-	0.013*	0.001**	0.542
	มากกว่า 25 – 35 ปี	3.79	2	-	-	0.036*	0.341
	มากกว่า 35 – 45 ปี	3.51	3	-	-	-	0.123
	มากกว่า 45 ปี	4.22	4	-	-	-	-
โดยรวม	ไม่เกิน 25 ปี	4.61	1	-	0.007**	0.000**	0.553
	มากกว่า 25 – 35 ปี	3.89	2	-	-	0.022*	0.269
	มากกว่า 35 – 45 ปี	3.63	3	-	-	-	0.080
	มากกว่า 45 ปี	4.33	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุไม่เกิน 25 ปีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพโดยรวมแตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุมากกว่า 25 - 35 ปี, มากกว่า 35 - 45 ปีและมากกว่า 45 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยด้านกระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิต ผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุไม่เกิน 25 ปีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุมากกว่า 25 - 35 ปี, มากกว่า 35 - 45 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยด้านการดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน ผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุไม่เกิน 25 ปีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุมากกว่า 35 - 45 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01, ผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุมากกว่า 25 - 35 ปีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพ

แตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุมากกว่า 35 - 45 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุมากกว่า 45 ปีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุมากกว่า 35 - 45 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยด้านกิจกรรมคุณภาพ ผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุไม่เกิน 25 ปีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุมากกว่า 25 - 35 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และแตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุมากกว่า 35 - 45 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุมากกว่า 25 - 35 ปีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุมากกว่า 35 - 45 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบกับระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ประสานงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพ	ระดับการศึกษา			F	p-value
	ต่ำกว่าปริญญาตรี n=17	ปริญญาตรี n=139	สูงกว่าปริญญาตรี n=9		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
กระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิต	3.61	4.02	3.83	3.608	0.029*
การดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน	3.79	3.85	3.69	0.237	0.790
ด้านกิจกรรมคุณภาพ	3.55	3.78	3.63	0.709	0.494
โดยรวม	3.65	3.88	3.72	1.025	0.361

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพด้านกระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 11 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพด้านกระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิตระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ประสานงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านกระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิต	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.61	1	-	0.010**	0.378
	ปริญญาตรี	4.02	2	-	-	0.378
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.83	3	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพด้านกระบวนการอนุมัติ

ชิ้นส่วนก่อนการผลิตแตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบกับระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ประสานงานที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพ	ประสบการณ์การทำงานในบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วน			F	p-value
	ไม่เกิน 5 ปี n=37	มากกว่า 5-10 ปี n=87	มากกว่า 10 ปี n=41		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
กระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิต	3.97	4.03	3.85	1.190	0.307
การดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน	3.88	4.00	3.45	8.090	0.000**
ด้านกิจกรรมคุณภาพ	3.83	3.91	3.31	8.898	0.000**
โดยรวม	3.89	3.98	3.54	6.099	0.003**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนต่างกัมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนต่างกัมี

ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพด้านการดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01และด้านกิจกรรมคุณภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยด้านกระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิตมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ประสานงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพ	ประสบการณ์การทำงานในบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านการดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน	ไม่เกิน 5 ปี	3.88	1	-	0.403	0.010**
	มากกว่า 5-10 ปี	4.00	2	-	-	0.000**
	มากกว่า 10 ปี	3.45	3	-	-	-
ด้านกิจกรรมคุณภาพ	ไม่เกิน 5 ปี	3.83	1	-	0.609	0.003**
	มากกว่า 5-10 ปี	3.91	2	-	-	0.000**
	มากกว่า 10 ปี	3.31	3	-	-	-
โดยรวม	ไม่เกิน 5 ปี	3.89	1	-	0.512	0.021*
	มากกว่า 5-10 ปี	3.98	2	-	-	0.001**
	มากกว่า 10 ปี	3.54	3	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนมากกว่า 10 ปี มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพโดยรวมแตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนไม่เกิน 5 ปีและมากกว่า 5-10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยด้านการดำเนินงานหลังการ

อนุมัติชิ้นส่วน ผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนไม่เกิน 5 ปีและมากกว่า 5-10 ปีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนมากกว่า 10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยด้านกิจกรรมคุณภาพ ผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่ง

มอบขึ้นส่วนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนไม่เกิน 5 ปีและมากกว่า 5-10 ปีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนมากกว่า 10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

9. อภิปรายผลการวิจัย

สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.ระดับความร่วมมือของบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนรถยนต์ ที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพโดยรวมของกลุ่มบริษัทอีซูซุ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เป็นผลมาจากกลุ่มบริษัทอีซูซุ (ประเทศไทย) จำกัด ได้นำมาตรฐานระบบงานคุณภาพ ISO/TS 16949:2002 มาใช้ และบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนรถยนต์จำเป็นต้องได้รับการรับรองมาตรฐานระบบงานคุณภาพ ISO/TS 16949:2002 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร ดอกมะขาม [3] ที่ระดับข้อคิดเห็นในการดำเนินงานด้านคุณภาพของบริษัทอโตอัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก จึงจะได้รับการคัดเลือกให้เข้ามาอยู่ในบัญชีรายชื่อผู้ส่งมอบขึ้นส่วนที่ได้รับการอนุมัติ [2] ซึ่งเป็นข้อกำหนดพื้นฐานของคู่มือคุณภาพสำหรับบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนให้กับกลุ่มบริษัทอีซูซุ (ประเทศไทย) จำกัด

2.ระดับความร่วมมือของบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนรถยนต์ ที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพด้านกระบวนการอนุมัติขึ้นส่วนก่อนการผลิต นั้นพบว่า บริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนที่มีขนาดขององค์กร และระยะเวลาในการเป็นผู้ส่งมอบขึ้นส่วนให้กับกลุ่มบริษัทอีซูซุ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพด้านกระบวนการอนุมัติขึ้นส่วนก่อนการผลิตแตกต่างกัน โดยพบว่า บริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนที่มีองค์กรขนาดใหญ่มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนที่มีองค์กรขนาดกลาง และบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนที่มีองค์กรขนาดเล็ก และบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนที่มีระยะเวลาในการเป็นผู้ส่งมอบขึ้นส่วนมากกว่า 10 ปีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนที่มีระยะเวลาในการเป็นผู้ส่งมอบขึ้นส่วนไม่เกิน 5 ปีและมากกว่า 5-10 ปี

สำหรับระดับความร่วมมือของบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนรถยนต์ ที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพด้านการดำเนินงานหลังการอนุมัติขึ้นส่วน พบว่า บริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนที่มีขนาดขององค์กรและระยะเวลาในการเป็นผู้ส่งมอบขึ้นส่วนให้กับกลุ่มบริษัทอีซูซุ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน มี

ระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานคุณภาพด้านการดำเนินงานหลังการอนุมัติขึ้นส่วนแตกต่างกัน โดยพบว่าบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนที่มีองค์กรขนาดใหญ่มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนที่มีองค์กรขนาดกลาง และบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนที่มีระยะเวลาในการเป็นผู้ส่งมอบขึ้นส่วนมากกว่า 10 ปีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนที่มีระยะเวลาในการเป็นผู้ส่งมอบขึ้นส่วนไม่เกิน 5 ปีและมากกว่า 5-10 ปี สำหรับการดำเนินงานคุณภาพด้านกิจกรรมคุณภาพ พบว่า บริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนที่มีขนาดขององค์กรและระยะเวลาในการเป็นผู้ส่งมอบขึ้นส่วนให้กับกลุ่มบริษัทอีซูซุ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพด้านกิจกรรมคุณภาพแตกต่างกัน โดยพบว่า บริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนที่มีองค์กรขนาดใหญ่มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนที่มีองค์กรขนาดกลาง และบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนที่มีระยะเวลาในการเป็นผู้ส่งมอบขึ้นส่วนมากกว่า 10 ปีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนที่มีระยะเวลาในการเป็นผู้ส่งมอบขึ้นส่วนมากกว่า 5-10 ปี ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของธนากร ดอกมะขาม [3] ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงผลในการดำเนินงานด้านคุณภาพของบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ที่มีต่อผู้ส่งมอบขึ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัทอโตอัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยผลการวิจัย พบว่า ขนาดองค์กร และประสบการณ์ในการดำเนินงานคุณภาพขององค์กร มีผลต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพขององค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ศักรินทร์ ชวนะภูธร [4] ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของผู้ผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยในด้านการผลิต การเงินและการตลาด และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของผู้ประกอบการแบ่งตามขนาดเงินทุน รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ และระยะเวลาในการดำเนินงาน กับปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงาน โดยได้ผลการวิจัย พบว่า ผู้ผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยที่มีขนาดองค์กร และระยะเวลาในการดำเนินงานต่างกัน จะมีปัญหาในการดำเนินงานแตกต่างกัน

3.ผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนมีผลต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพของกลุ่มบริษัทอีซูซุ (ประเทศไทย) จำกัด หรือไม่นั้น ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ และประสบการณ์การทำงานในบริษัทผู้ส่งมอบขึ้นส่วนแตกต่างกัน มีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้าน

คุณภาพโดยรวมแตกต่างกัน สำหรับระดับความร่วมมือของผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพด้านกระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิต นั้นพบว่า ผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุไม่เกิน 25 ปีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุมากกว่า 25 – 35 ปี, มากกว่า 35 – 45 ปี และผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีสำหรับระดับความร่วมมือของผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพด้านการดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน นั้นพบว่า ผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุไม่เกิน 25 ปีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุมากกว่า 35 – 45 ปี, ผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุมากกว่า 25 – 35 ปีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุมากกว่า 35 – 45 ปี และผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุมากกว่า 45 ปีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุมากกว่า 35 – 45 ปี และผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุมากกว่า 35 – 45 ปี และผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนไม่เกิน 5 ปีและมากกว่า 5-10 ปีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนมากกว่า 10 ปี สำหรับระดับความร่วมมือของผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพด้านกิจกรรมคุณภาพ นั้นพบว่า ผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุไม่เกิน 25 ปีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีอายุมากกว่า 25 – 35 ปี และมากกว่า 35 – 45 ปี และผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนไม่เกิน 5 ปีและมากกว่า 5-10 ปีมีระดับความร่วมมือต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพแตกต่างจากผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนมากกว่า 10 ปีซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี จิตกุล [5] ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความรู้และเจตคติในการประกันคุณภาพตามมาตรฐาน QS9000 กรณีศึกษา

บริษัทอโต้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยผลการศึกษารูปได้ว่า อายุ และระดับการศึกษาของพนักงานมีผลต่อระดับเจตคติในการประกันคุณภาพตามมาตรฐาน QS9000 ที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิษณุวรรณกุล [6] ที่ได้วิจัยเรื่องสภาพ ปัจจุบันและปัญหาจากการประยุกต์ใช้มาตรฐาน QS9000 ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยศึกษากรณีบริษัท เจเนอรัล มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประสานงานของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีมุมมองถึงระดับปัญหาในการดำเนินงานคุณภาพด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศกร อีระเดชสิทธิ์ [7] ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความรู้และเจตคติของพนักงานบริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS 16949:2002 มาใช้ ผลการศึกษาพบว่า อายุ และประสบการณ์ทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลทำให้เจตคติของพนักงานแตกต่างกัน

10. ข้อเสนอแนะ

10.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ควรรักษามาตรฐานการดำเนินงานด้านคุณภาพที่มีระดับความร่วมมือกับกลุ่มบริษัท อีซูซุ (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านการดำเนินงานด้านคุณภาพที่อยู่ในระดับมากให้คงอยู่อย่างยั่งยืน อาทิ การส่งเสริมให้แผนกควบคุมคุณภาพของกลุ่มบริษัทอีซูซุ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ทำความเข้าใจกับแผนประกันคุณภาพของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนให้มากยิ่งขึ้น ต้องมีระบบการติดตามการดำเนินงานคุณภาพอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ และควรแก้ไขจุดอ่อนและหาแนวทางในการพัฒนาในประเด็นที่มีระดับความร่วมมือไม่สูงมากนัก อาทิ การให้ความรู้ ความเข้าใจในข้อกำหนดตามมาตรฐานระบบงานคุณภาพ ISO / TS 16949 : 2002 ด้านกระบวนการอนุมัติชิ้นส่วนก่อนการผลิต ด้านการดำเนินงานหลังการอนุมัติชิ้นส่วน และด้านกิจกรรมคุณภาพ การดำเนินกิจกรรมที่เสี่ยงในการดำเนินงานคุณภาพกับแผนกประกันคุณภาพของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วน การจัดทำเอกสารระบบคุณภาพ ISO / TS 16949 : 2002 ด้านกิจกรรมคุณภาพ เป็นต้น

2. ในการดำเนินงานด้านคุณภาพ เป็นแรงกดดันสำคัญที่บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนต้องตระหนักถึง ดังนั้นเพื่อให้การบริหารด้านคุณภาพตลอดห่วงโซ่อุปทานที่ดีขึ้น บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนจะต้องมีการเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันให้กับหน่วยงานด้านการจัดซื้อ ตัวอย่างเช่น Toyota ได้มีการจัดตั้งระบบการบริหารการผลิตสำหรับบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วน

โดยมุ่งเน้นที่คุณภาพไว้กับหน่วยงานด้านการจัดซื้อ ในขณะที่ผู้ผลิตรายอื่น ๆ ได้มีพัฒนาการดำเนินการให้มากกว่า เพียงแค่การตรวจประเมินคุณภาพ โดยทีมงานทางด้านการปรับปรุงกระบวนการและคุณภาพ จะถูกส่งไปปฏิบัติงานที่บริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วน เป็นการผลักดันให้เกิดกลุ่มวงจรคุณภาพระหว่างบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วน

10.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการขยายขอบเขตของการวิจัย จากกลุ่มบริษัท อีซูซุ (ประเทศไทย) จำกัด ไปสู่ภาพรวมของอุตสาหกรรมรถยนต์ของประเทศไทย เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพที่ชัดเจน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของอุตสาหกรรมรถยนต์ของประเทศไทย

2. ควรศึกษากระบวนการพัฒนาความร่วมมือของบริษัทผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพของบริษัทผู้ผลิตรายอื่นในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- [1] วิโรจน์ พรหมดนตรี. 2547. **ความรู้และเจตคติต่อการจัดทำระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกันของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงในโรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [2] บริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. 2553. **บัญชีรายชื่อผู้ส่งมอบชิ้นส่วนที่ได้รับอนุมัติ.** กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- [3] ธนากร ดอกมะขาม. 2549. **การศึกษาการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของบริษัทผู้ผลิตรายอื่นที่มีผลต่อผู้ส่งมอบชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัทอโต้แอลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- [4] ศักรินทร์ ชวนะภูธร. 2547. **ปัญหาการดำเนินงานของผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [5] มนตรี จิตกุล. 2546. **ความรู้และเจตคติในด้านการประกันคุณภาพตามมาตรฐาน QS-9000 ของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัทอโต้แอลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [6] พิษณุ วรรณกุล. 2544. **สภาพปัญหาจากการประยุกต์ใช้มาตรฐาน QS-9000 ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา: ผู้ส่งมอบชิ้นส่วนบริษัทเจเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [7] พงศกร อีระเดชสิทธิ์. 2552. **ความรู้และเจตคติของพนักงานบริษัท อิตาซี โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS 16949:2002 มาใช้.** วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม. 8(2), 110-120.

ความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001

ของพนักงาน บริษัทไทยปาร์เคอร์ไรซิง จำกัด

Knowledge and Opinions of an ISO 9001 of Employees in
Thaiparkerizing Company Limited.

ชนมดี นนทนันท* มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ** จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร***

Chonmadee Nontananun* Manat Pithuncharunlap ** Jirasek Trimetsoontorn***

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงานในบริษัทไทยปาร์เคอร์ไรซิง จำกัด 2) เปรียบเทียบระดับความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงานบริษัทไทยปาร์เคอร์ไรซิง จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งในการทำงาน ประเภทของพนักงาน และการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9001 3) เปรียบเทียบระดับความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงานบริษัทไทยปาร์เคอร์ไรซิง จำกัด โดยจำแนกตามการสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 โดยทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 149 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย และสถิติที่นำมาใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบสมมติฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานบริษัทไทยปาร์เคอร์ไรซิง จำกัดส่วนใหญ่มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 อยู่ในระดับสูง และมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 อยู่ในระดับเห็นด้วย 2) พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันจะมีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในการทำงาน และประเภทของพนักงานที่ต่างกันจะมีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลคือ ประสบการณ์ในการทำงาน การฝึกอบรม รวมทั้งการสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ที่ต่างกันจะมีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และการสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ไม่แตกต่างกัน 4) ความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความรู้มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001

คำสำคัญ: ระบบคุณภาพ ISO 9001 ปัจจัยส่วนบุคคล การสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ความรู้ ความคิดเห็น

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Abstract

The purposes of this research are: 1) To study knowledge and opinions of Thaiparkerizing employees on operating the ISO 9001 quality management system. 2) To compare differences between knowledge and opinions of Thaiparkerizing Co., Ltd. employees on operating the ISO 9001 quality management system that divides individual factor such as gender, education level, work experience, positions, employee status and ISO 9001 training participation. 3) To compare differences between knowledge and opinions of Thaiparkerizing Co., Ltd. employees on operating the ISO 9001 quality management system that divides communication of quality system ISO 9001 opinions for Thaiparkerizing Co., Ltd. employees. 4) To study a relationship between knowledge and opinions of Thaiparkerizing Co., Ltd. employees on operating the ISO 9001 quality management system. A sampling technique applied in this study was a Simple Random Sampling, which includes 149 Thaiparkerizing employees. A research instruments used in collecting data was questionnaire. Other statistics techniques adopted in the research consist of percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, One Way Analysis of Variance, and Pearson production moment correlation. The study found the following results: 1) Most of Thaiparkerizing Co., Ltd. employees had high of operating the ISO 9001 quality management system and the opinions on operating the ISO 9001 quality management system was agree level. 2) Thaiparkerizing employees' knowledge of operating the ISO 9001 quality management system was different when their gender, education levels, positions, and employment status were different. There were statistically significant differences at the 0.05 and 0.01 levels. On the other hand, there was no significant difference in the Thaiparkerizing employees' knowledge when there were differences in work experience and ISO 9001 training participation. 3) Thaiparkerizing employees' opinions on operating the ISO 9001 quality management system were different when their gender, education levels and communication of quality system ISO 9001 opinions were different. There was statistically significant difference at the 0.05 level. On the other hand, other individual factor there was no significant differences in the Thaiparkerizing employees' opinions on operating the ISO 9001 quality management system when there were differences. 4) The relationship between the employees' knowledge and opinions on operating the ISO 9001 quality management system shown statistically significant difference at the level of 0.05 and the knowledge had negative correlation with the opinions on operating the ISO 9001 quality management system.

Keywords : Quality system ISO 9001, individual factor, communication of quality system ISO 9001, Knowledge and Opinions

1. บทนำ

มาตรฐาน ISO 9001 เป็นเทคนิคขององค์การอย่างหนึ่งสำหรับการสร้างระบบคุณภาพภายในองค์การเพื่อให้องค์การเกิดการบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อมุ่งหวังให้องค์การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้ได้มาซึ่งใบรับรองมาตรฐาน ISO 9001 และกระบวนการต่างๆ ของมาตรฐานที่ต้องปฏิบัติตามเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การทั้งหมด ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มีผลต่อสภาพการทำงานและสภาพจิตใจของพนักงานองค์การนั้นๆ ทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และเกิดความต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์การจะต้องได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกคนและทุกระดับ ซึ่งการยอมรับในการนำ

มาตรฐาน ISO 9001 มาใช้ในองค์การเป็นการสนับสนุนให้องค์การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและตลอดไป ตามที่คณะกรรมการจัดทำวารสารร่มโพธิ์ไธ่กล่าวไว้ว่าในวาระนี้ที่ย้อน [1]การยอมรับจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เป็นต้นว่า ความรู้ในมาตรฐาน ISO 9001 บุคลิกภาพ ความผูกพัน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวหากได้มีการส่งเสริมและชี้แจงให้กับพนักงานทุกคนได้เข้าใจ ก็จะมีส่วนช่วยให้การนำมาตรฐาน ISO 9001 มาใช้ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทไทยปาร์คเกอร์โรซิ่ง จำกัด เป็นบริษัทที่ทำธุรกิจทางด้านการอบชุบแข็งด้วยความร้อนและชุบเคลือบผิวป้องกันสนิม ชุบผิวเคลือบหล่อลื่น ซึ่งปัจจุบันทางบริษัทมีคู่แข่งทางการตลาดมากขึ้น ดังนั้นการที่บริษัทมีระบบคุณภาพ ISO 9001: 2008 มาใช้ในการบริหาร เป็นการเพิ่มความ

นำเชื่อถือให้กับทางลูกค้าและยังส่งผลให้ทางลูกค้ามั่นใจในคุณภาพของผลิตภัณฑ์ โดยทางบริษัทได้มีการจัดตั้งเป้าหมาย (KPI) ของแต่ละแผนกไว้เพื่อใช้ในการติดตามนโยบายที่ทางบริษัทได้ตั้งไว้ ซึ่งในปัจจุบันนโยบายของทางฝ่ายผลิตในเรื่องข้อร้องเรียนทางปัญหาด้านคุณภาพ (Claim and Complaint) และของเสียที่เกิดขึ้นภายในโรงงาน (Non Conforming Product: NCP) นั้นยังไม่สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่ทางบริษัทได้จัดตั้งขึ้น สาเหตุของปัญหาที่ทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ไม่ได้คุณภาพโดยส่วนใหญ่จะเกิดจากวิธีการทำงานของพนักงาน

จากผลการศึกษาอิทธิพลของความรู้และทัศนคติที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO 9001 ของวันสนั่น ยิ้มอ่อน [1] สรุปว่าความคิดเห็นของพนักงานมีผลต่อการใช้ระบบคุณภาพ ISO 9001 ทำให้องค์การมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและการทำงานตามวิธีปฏิบัติงานทำให้พนักงานทำงานผิดพลาดน้อยลง และกล้าหาญ สุขใส [2] พบว่าเจตคติต่อระบบคุณภาพ ISO 9000 มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคล ขณะเดียวกันการปฏิบัติของบุคคลก็มีผลต่อเจตคติบุคคลด้วย โดยมีความรู้พื้นฐานเป็นตัวสนับสนุนก่อให้เกิดเจตคติ ผลพินุลสุนทร [3] พบว่าระดับการศึกษา และตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่มีผลทำให้ความรู้ของพนักงานแตกต่างกัน และการได้รับการฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่มีผลทำให้ความรู้ของพนักงานแตกต่างกัน

ดังนั้นปัญหาทางด้านคุณภาพของบริษัทไทยปาร์คเกอร์-โรชิง จำกัด อาจเกิดจากพนักงานมีความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพที่ยังไม่เพียงพอ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงานบริษัทไทยปาร์คเกอร์โรชิง จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาด้านการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท

2. วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงานในบริษัทไทยปาร์คเกอร์โรชิง จำกัด

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงานในบริษัทไทยปาร์คเกอร์โรชิง จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งในการทำงาน ประเภทของพนักงาน

และการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9001 และจำแนกตามการสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001

3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งในการทำงาน ประเภทของพนักงาน และการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9001 ต่างกัน มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งในการทำงาน ประเภทของพนักงาน และการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9001 ต่างกันมีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 แตกต่างกัน

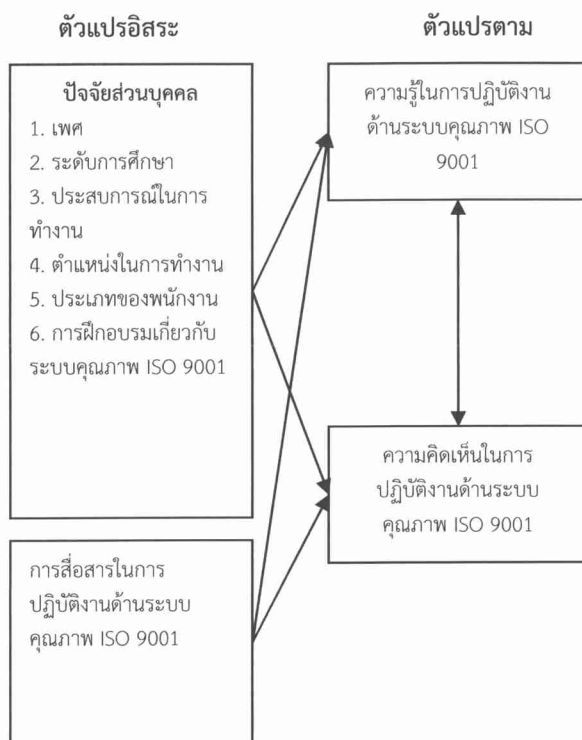
สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีการสื่อสารในเรื่องการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ต่างกันมีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีการสื่อสารในเรื่องการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ต่างกันมีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันกับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001

4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แนวคิดเกี่ยวกับความรู้และความเจตคติ ของกล้าหาญ สุขใส [2] โดยได้ศึกษาความรู้และเจตคติต่อระบบคุณภาพ ISO 9000 ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้มีการนำมาปรับปรุงและเพิ่มตัวแปรคือประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทของพนักงาน การฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบคุณภาพ และด้านการสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 เพื่อจะได้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลต่อความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงาน ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทไทยปาร์กเกอร์โรซิง จำกัด มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 599 คน จากจำนวน 5 โรงงาน ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบางปูชอย 12 นิคมอุตสาหกรรมบางปูชอย 3 นิคมอุตสาหกรรมบางปูชอย 8 นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ และนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์น โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 149 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งในการทำงาน ประเภทของพนักงาน และการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9001 และความคิดเห็นด้านการสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001

2. ตัวแปรตามคือ ความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001

5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทไทยปาร์กเกอร์โรซิง จำกัด และได้มีการทำสรุปผลเรื่องการศึกษาโดยใช้เวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนกันยายน 2553 ถึงเดือนเมษายน 2554

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ด้านการสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การวัดความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 จำนวน 20 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 จำนวน 30 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 4 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัด Likert Scale โดยแบ่งทั้งหมดออกเป็น 5 ระดับดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การกำหนดคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ส่วนที่ 5 คำถามปลายเปิดสำหรับแสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบคุณภาพของบริษัทไทยปาร์กเกอร์โรซิง จำกัด

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้กับประชากร จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 149 ฉบับ คิดเป็น 100% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยการหาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และนำเสนอค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในส่วนของการรับรู้และประสิทธิภาพการสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ซึ่งสามารถแบ่งเกณฑ์การวัดความรู้เกี่ยวกับระบบคุณภาพ แบ่งออกเป็น 3 ช่วงคะแนนดังนี้ [4]

คะแนนรวมเฉลี่ย ระดับความรู้

0-7	ต่ำ
8-14	ปานกลาง
15-20	สูง

คะแนนรวมเฉลี่ย ระดับประสิทธิภาพการสื่อสาร

1.00-2.33	ต่ำ
2.34-3.66	ปานกลาง
3.67-5.00	สูง

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 และ ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 กำหนดแบ่งระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ [5]

คะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น

4.21-5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.41-4.20	เห็นด้วย
2.61-3.40	ไม่แน่ใจ
1.81-2.60	ไม่เห็นด้วย
1.00-1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.00 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ไม่แตกต่างกันมาก ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.00 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 แตกต่างกันมาก

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยระดับความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และระดับความคิดเห็นสามารถแบ่งได้ 5 ระดับดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับความสัมพันธ์

สูงกว่า 0.800	ระดับสูง
สูงกว่า 0.600-0.800	ระดับค่อนข้างสูง
สูงกว่า 0.400-0.600	ระดับปานกลาง
สูงกว่า 0.200-0.400	ระดับค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.200	ระดับต่ำ

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน ถ้ามีค่าเป็นบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน ถ้ามีค่าเป็นลบแสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกันหรือผกผันกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์งานวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson production moment correlation)

9. ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	77	51.7
หญิง	72	48.3
รวม	149	100.0
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าม.6/ปวช.	9	6.0
ม.6/ปวช.	39	26.3
ปวส.	16	10.7
ปริญญาตรี	79	53.0
สูงกว่าปริญญาตรี	6	4.0
รวม	149	100.0
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	83	55.7
5-15 ปี	52	34.9
มากกว่า 15 ปี	14	9.4
รวม	149	100.0

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ตำแหน่งในการทำงาน		
พนักงานปฏิบัติการในกระบวนการผลิต	45	30.2
พนักงานแผนกควบคุมคุณภาพ/ประกัน คุณภาพ	14	9.4
พนักงานแผนกศูนย์ทดสอบกลางแห่ง ประเทศไทย	20	13.4
พนักงานสนับสนุนฝ่ายการปฏิบัติงาน	43	28.9
หัวหน้า/หัวหน้าแผนก/วิศวกร	27	18.1
รวม	149	100.0
5. ประเภทของพนักงาน		
พนักงานประจำ	112	75.2
พนักงานรับจ้างช่วง	37	24.8
รวม	149	100.0
6. การฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9001		
เคยได้รับการฝึกอบรม	116	77.9
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	33	22.1
รวม	149	100.0

ตารางที่ 3 จำนวน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิภาพการสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงาน

การสื่อสารในการ ปฏิบัติงานด้าน ระบบคุณภาพ ISO 9001	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ การสื่อสาร
	149	3.77	0.507	สูง

ตารางที่ 4 จำนวน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงาน

ความรู้ในการ ปฏิบัติงานด้าน ระบบคุณภาพ ISO 9001	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ของ ความรู้
	149	17.37	2.179	สูง

ตารางที่ 5 จำนวน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงาน

ความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานด้านระบบ คุณภาพ ISO 9001	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ของ ความคิดเห็น
	149	3.85	0.287	เห็นด้วย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 จำแนกตาม เพศ ประเภทของพนักงาน และการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9001 ด้วยวิธี t-test

ปัจจัยส่วนบุคคล		$\bar{X}$	p-value
เพศ	ชาย	17.01	0.036*
	หญิง	17.75	
ประเภทของ พนักงาน	พนักงานประจำ	17.69	0.002**
	พนักงานรับจ้าง ช่วง	16.41	
การฝึกอบรม เกี่ยวกับระบบ คุณภาพ ISO 9001	เคยอบรม	17.41	0.706
	ไม่เคยอบรม	17.24	

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงานในบริษัทต่างกันด้วยวิธี One-way ANOVA

ปัจจัยส่วนบุคคล		$\bar{x}$	p-value
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ม.6/ปวช.	16.11	0.003**
	ม.6/ปวช.	16.49	
	ปวส.	17.62	
	ปริญญาตรี	17.94	
	สูงกว่าปริญญาตรี	16.83	
ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	17.51	0.208
	5-15 ปี	16.98	
	มากกว่า 15 ปี	18.00	
ตำแหน่งในการทำงาน	พนักงานปฏิบัติการในกระบวนการผลิต	16.07	0.000**
	พนักงานแผนกควบคุมคุณภาพ/ประกันคุณภาพ	18.36	
	พนักงานแผนกศูนย์ทดสอบกลางแห่งประเทศไทย	17.70	
	พนักงานสนับสนุนฝ่ายการปฏิบัติงาน	17.60	
	หัวหน้า/หัวหน้าแผนก/วิศวกร	18.41	

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และ ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา และตำแหน่งในการทำงานต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ปัจจัยส่วนบุคคล				กลุ่มที่				
		$\bar{x}$	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ม.6/ปวช.	16.11	1	-	0.628	0.084	0.014*	0.513
	ม.6/ปวช.	16.49	2	-	-	0.069	0.001**	0.706
	ปวส.	17.62	3	-	-	-	0.588	0.430
	ปริญญาตรี	17.94	4	-	-	-	-	0.215
	สูงกว่าปริญญาตรี	16.83	5	-	-	-	-	-
ตำแหน่งในการทำงาน	พนักงานปฏิบัติการในกระบวนการผลิต	16.07	1	-	0.000**	0.003**	0.000**	0.000**
	พนักงานแผนกควบคุมคุณภาพ/ประกันคุณภาพ	18.36	2	-	-	0.349	0.225	0.939
	พนักงานแผนกศูนย์ทดสอบกลางแห่งประเทศไทย	17.70	3	-	-	-	0.861	0.234
	พนักงานสนับสนุนฝ่ายการปฏิบัติงาน	17.60	4	-	-	-	-	0.105
	หัวหน้า/หัวหน้าแผนก/วิศวกร	18.41	5	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 จำแนกตาม เพศ ประเภทของพนักงาน และการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9001 ด้วยวิธี t-test

ปัจจัยส่วนบุคคล		$\bar{x}$	p-value
เพศ	ชาย	3.91	0.01*
	หญิง	3.79	
ประเภทของพนักงาน	พนักงานประจำ	3.85	0.922
	พนักงานรับจ้างช่วง	3.86	
การฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9001	เคยอบรม	3.86	0.604
	ไม่เคยอบรม	3.83	

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งในการทำงานต่างกัน ด้วยวิธี One-way ANOVA

ปัจจัยส่วนบุคคล		$\bar{x}$	p-value
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ม.6/ปวช.	3.80	0.025*
	ม.6/ปวช.	3.91	
	ปวส.	4.03	
	ปริญญาตรี	3.79	
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.87	
ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	3.85	0.794
	5-15 ปี	3.87	
	มากกว่า 15 ปี	3.82	
ตำแหน่งในการทำงาน	พนักงานปฏิบัติการในกระบวนการผลิต	3.90	0.056
	พนักงานแผนกควบคุมคุณภาพ/ประกันคุณภาพ	3.73	
	พนักงานแผนกศูนย์ทดสอบกลางแห่งประเทศไทย	3.94	
	พนักงานสนับสนุนฝ่ายการปฏิบัติงาน	3.86	
	หัวหน้า/หัวหน้าแผนก/วิศวกร	3.75	

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่				
			1	2	3	4	5
ต่ำกว่า ม.6/ปวช.	3.80	1	-	0.292	0.047*	0.988	0.607
ม.6/ปวช.	3.91	2	-	-	0.139	0.045*	0.786
ปวส.	4.03	3	-	-	-	0.003**	0.243
ปริญญาตรี	3.79	4	-	-	-	-	0.514
สูงกว่าปริญญาตรี	3.87	5	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 จำแนกตามการสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ด้วยวิธี One-way ANOVA

การสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบ คุณภาพ ISO 9001	ความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001		ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบ คุณภาพ ISO 9001	
	$\bar{x}$	p-value	$\bar{x}$	p-value
ประสิทธิภาพการสื่อสารต่ำ	14.00	0.036*	3.80	0.192
ประสิทธิภาพการสื่อสารปานกลาง	17.70		3.80	
ประสิทธิภาพการสื่อสารสูง	17.22		3.89	

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ระหว่างระดับประสิทธิภาพการสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

การสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบ คุณภาพ ISO 9001	$\bar{x}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
			1	2	3
ประสิทธิภาพการสื่อสารระดับต่ำ	14.00	1	-	0.018*	0.038*
ประสิทธิภาพการสื่อสารระดับปานกลาง	17.70	2	-	-	0.183
ประสิทธิภาพการสื่อสารระดับสูง	17.22	3	-	-	-

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ด้วยวิธี Pearson's correlation

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value
-0.166	0.043*

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

10. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงานบริษัทไทยปาร์คเกอร์โรซิง จำกัด ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีร้อยละ 51.7 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีร้อยละ 53 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีร้อยละ 55.7 ตำแหน่งงานในบริษัทส่วนใหญ่คือ พนักงานปฏิบัติการในกระบวนการผลิต มีร้อยละ 30.2 ประเภทของพนักงานคือ เป็นพนักงานประจำ มีร้อยละ 75.2 และเคยรับการฝึกอบรมระบบคุณภาพ ISO 9001 มีร้อยละ 77.9

2. ด้านการสื่อสาร ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 พนักงานมีประสิทธิภาพการสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 อยู่ในระดับสูง

3. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 พนักงานมีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 อยู่ในระดับสูง

4. ด้านความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน ด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

5. ผลการเปรียบเทียบความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 พบว่า เพศ และประเภทของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ที่แตกต่างกัน มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม. 6 หรือ ปวช. และ ม. 6 หรือ ปวช. มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษาอื่นๆ มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานแผนกควบคุมคุณภาพหรือประกันคุณภาพ พนักงานแผนกศูนย์ทดสอบกลางแห่งประเทศไทย พนักงานสนับสนุนฝ่ายปฏิบัติงาน และหัวหน้า หัวหน้าแผนก หรือวิศวกร แตกต่างจากพนักงานปฏิบัติการในกระบวนการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนตำแหน่งในการทำงานคนอื่นๆ มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ

ISO 9001 ไม่แตกต่างกัน การสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ที่มีประสิทธิภาพการสื่อสารต่ำ มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 แตกต่างจากการสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ที่มีประสิทธิภาพการสื่อสารปานกลางและสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประสิทธิภาพการสื่อสารในคนอื่นๆ มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9001 ที่แตกต่างกัน มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผลในการเปรียบเทียบ ความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 หรือ ปวช. มีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม. 6 หรือ ปวช. และ ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ สำหรับพนักงานที่มีประเภทของพนักงาน การฝึกอบรม ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงานในบริษัท และการสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ผลในการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับความคิดเห็นการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงานบริษัทไทยปาร์คเกอร์โรซิง จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ มีค่า r เท่ากับ -0.166

11. อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงานบริษัทไทยปาร์เคอร์โรซิง จำกัด ผู้วิจัยอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาในระดับความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงานบริษัทไทยปาร์เคอร์โรซิง จำกัด พบว่า พนักงานมีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพอยู่ในระดับสูง ซึ่งจากข้อมูลที่ศึกษาพนักงานจะมีความรู้เกี่ยวกับเอกสารหรือคู่มือในการปฏิบัติงานจะต้องเป็นเอกสารที่ไม่ล้าสมัยและจะต้องมีติดอยู่ที่ ณ จุดปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องจากส่วนใหญ่พนักงานจะมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีตำแหน่งงานอยู่ในส่วนกระบวนการผลิต ทำให้มีความรู้และความสามารถในการที่จะเข้าใจเนื้อหาได้ดี และมีการพัฒนาทักษะความรู้ ความคิดเห็น อยู่เสมอ อีกทั้งตำแหน่งงานที่อยู่ในส่วนกระบวนการผลิตนั้น จะได้รับการตรวจสอบการปฏิบัติงานจากทางลูกค้าอยู่บ่อยครั้งจึงทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้อยู่เสมอ อย่างไรก็ตามจากข้อมูลที่ศึกษาพบว่าพนักงานมากกว่าร้อยละ 50 ยังขาดความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดระบบคุณภาพ

จากผลการศึกษาที่พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องจากพนักงานงานนั้นมีประสบการณ์ พื้นฐานความรู้หรือระดับการศึกษา และมีการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพอยู่เสมอ และเห็นความสำคัญของระบบคุณภาพในการทำงาน จึงทำให้เกิดการแสดงความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยเกี่ยวกับด้านคุณภาพ อย่างไรก็ตามจากข้อมูลที่ศึกษาพบว่า พนักงานคิดว่าการที่มีระบบคุณภาพจะทำให้มีงานด้านเอกสารมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรจะมีการสร้างกิจกรรมที่ช่วยปลูกฝังจิตสำนึกเกี่ยวกับระบบคุณภาพ เพื่อให้พนักงานทุกคนเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับเอกสารที่ใช้ในระบบคุณภาพว่ามีความสำคัญต่อการทำงานเพียงใด ดังที่สุนทร พูนพิพัฒน์ [6] กล่าวว่าทำให้ความรู้และปลูกจิตสำนึกต่อบุคลากรนั้นจะมุ่งเน้นลงไปที่การสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของระบบคุณภาพให้มีความชัดเจนเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อแต่ละบุคคลจะได้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างถูกต้องในระบบคุณภาพ

2. จากผลการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเปรียบเทียบกับความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 พบว่าเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยที่มีผลทำให้ความคิดเห็นของพนักงานแตกต่างกัน โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่า ม.6 หรือ ปวช. มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 หรือ ปวช. และ ม.6 หรือ ปวช. มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 เฉลี่ยต่ำกว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกล้าหาญ สุขไสว [2] ที่พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อความรู้ต่อระบบคุณภาพ ISO 9000 โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับ ปวช. มีความรู้ต่อระบบคุณภาพ ISO 9000 เฉลี่ยต่ำกว่าพนักงานในกลุ่มที่มีระดับการศึกษา ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ผู้วิจัยมีความเห็นว่าที่เป็นเช่นนั้นเนื่องมาจากการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้มีความรู้และเข้าใจในวิชาเฉพาะสาขาและยังเป็นการพัฒนาความรู้ให้มากขึ้นอีกด้วย และพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานแผนกควบคุมคุณภาพหรือประกันคุณภาพ พนักงานแผนกศูนย์ทดสอบกลางแห่งประเทศไทย พนักงานสนับสนุนฝ่ายปฏิบัติงาน และหัวหน้าแผนก หรือวิศวกรมีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 เฉลี่ยมากกว่าพนักงานปฏิบัติการในกระบวนการผลิต สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พงศกร อีร์เตซสิทธิ์ และคณะ [7] ที่พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยที่มีผลทำให้ความรู้ของพนักงานแตกต่างกัน เนื่องจากตำแหน่งปฏิบัติการในกระบวนการผลิตจะมีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าตำแหน่งงานอื่นๆ ที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จึงส่งผลให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 น้อยกว่าตำแหน่งงานอื่นๆ ส่วนการสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ที่มีประสิทธิภาพการสื่อสารระดับปานกลางและสูงมีค่าเฉลี่ยความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 สูงกว่าประสิทธิภาพการสื่อสารระดับต่ำ เนื่องจากในตอนเช้าแต่ละแผนกจะมีการประชุมเพื่อแจ้งข่าวสาร ข้อมูล และวิธีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัญหาทางด้านคุณภาพที่เกิดขึ้นให้พนักงานได้รับความรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและมีคุณภาพ ซึ่งการประชุมในตอนเช้าจะมีการใช้วิธีการติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยจะมีการสอบถามถึงข่าวสารที่ได้แจ้งไปว่าพนักงานมีความเข้าใจเพียงใด และยังมีการใช้สื่อเพื่อให้พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น ดังที่ วันชัย มีชาติ [8] ได้กล่าวว่า การจัดระบบการสื่อสารตลอดจนการไหลของข้อมูลข่าวสารในองค์กร จะสามารถลดความผิดพลาดหรืออุปสรรคในการสื่อสาร

จากผลการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเปรียบเทียบกับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 พบว่าเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยที่มีผลทำให้ความคิดเห็นของพนักงานแตกต่างกัน โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่า ม.6 หรือ ปวช. มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 เฉลี่ยต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความรู้ในการปฏิบัติงาน

ด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 เหนือกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6 หรือ ปวช. และปวส. ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีระดับการศึกษาที่สูงจะมีประสบการณ์ในการทำงานทางด้านระบบคุณภาพที่น้อย ส่งผลให้มีการแสดงความคิดที่ต่ำกว่าพนักงานที่ประสบการณ์ในการทำงานที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติ สุทธิสัมพันธ์ [9] ที่ได้สรุปถึงปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่อาจจะเหมือนกันหรือแตกต่างกันไป คือ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และความเชื่อ

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 พบว่า ความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพมีความสัมพันธ์กันแบบเชิงลบในระดับต่ำ โดยพนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความรู้มาก แต่มีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบหมายน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ กิตติ สุทธิสัมพันธ์ [9] ได้กล่าวว่า ประสบการณ์เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็นที่ได้แสดงออกมา สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากพนักงานโดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้มีการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานน้อย ดังนั้นทางผู้บริหารควรจะมีการจัดประชุมกลุ่มเพื่อการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หรือให้มีการคิดหาแนวทางการการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการมีลูกค้าเข้ามาตรวจติดตามคุณภาพภายในบริษัท เพื่อให้พนักงานที่มีประสบการณ์น้อยได้มีการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ เพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการแสดงความคิดเห็นทางด้านคุณภาพให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. พนักงานมากกว่าร้อยละ 50 ขาดความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดระบบคุณภาพเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่จะได้รับการอบรมเพียงช่วงแรกที่เข้ามาทำงาน หลังจากนั้นก็จะได้รับการอบรมเพียงเล็กน้อย ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ผิดพลาดได้ ดังนั้นทางบริษัทควรจะมีการจัดการอบรมเกี่ยวกับระบบคุณภาพเป็นประจำทุกปี เช่น จัดการอบรมปีละ 2 ครั้ง พร้อมทั้งทำการทดสอบความรู้ที่ได้รับ เพื่อเป็นการทวนสอบความรู้ ความเข้าใจของพนักงาน และทำให้พนักงานรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณภาพที่ได้มีการปรับปรุงข้อกำหนดอย่างต่อเนื่อง

2. พนักงานยังมีความคิดว่าการมีระบบคุณภาพจะทำให้มีงานด้านเอกสารเพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงานยังไม่เห็นความสำคัญของระบบคุณภาพ ISO 9001 ดังนั้นควรจะมีการจัดทำกิจกรรมเกี่ยวกับการกระตุ้นความสำคัญของระบบคุณภาพ เพื่อให้พนักงานเห็นว่าการนำระบบคุณภาพ ISO 9001 มาใช้มีความคุ้มค่า และเอกสารต่างๆ ที่นำมาใช้นั้นไม่ได้ทำให้เกิดการสิ้นเปลือง หรือเป็นการเพิ่มภาระให้กับพนักงาน แต่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประโยชน์ได้ในอนาคต อีกทั้งยังทำให้เกิดการทำงานที่เป็นระบบ

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงานบริษัทไทยปาร์คเกอร์โรตึง จำกัด เพียงอย่างเดียว ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างหลายๆ พื้นที่ที่มีการทำธุรกิจซัพพลายเออร์เหมือนกัน ทั้งนี้เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของผลการวิจัยที่ได้

เอกสารอ้างอิง

- [1] วันสนั่น ยิ้มอ่อน. 2546. **ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทยูนิเวนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อผลของการใช้ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001: 2000.** วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต (การสื่อสารภาครัฐและเอกชน) คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [2] กล้าหาญ สุขใส. 2547. **ความรู้และเจตคติต่อระบบคุณภาพ ISO 9000 ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [3] ก้องเกียรติ ผลพิบูลสุนทร. 2550. **ความรู้และเจตคติของพนักงานที่มีต่อระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS 16949 ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [4] ชูศรี วงศ์รัตน์. 2534. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- [5] พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทาง
พฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 8.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [6] สุนทร พูนพิพัฒน์. 2540.
ระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000.
กรุงเทพฯ : เอ็มพันธ์
- [7] พงศกร ชีรเดชสิทธิ์ อติสุข กาญจนพิบูลย์ และ
จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร. 2552. ความรู้และเจตคติ
ของพนักงานบริษัท อิตาซี โกลบอล สตอเรจ
เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) ที่มีต่อการนำระบบการ
บริหารคุณภาพ ISO/TS 16946: 2002 มาใช้.
วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 8(2), 110-120.
- [8] วันชัย มีชาติ. 2548.
พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [9] กิตติ สุทธิสัมพันธ์. 2542. **ความคิดเห็นของ
ตัวแทนออกของต่อพิธีการศุลกากรในการนำ
สินค้าจากต่างประเทศ ศึกษากรณีการนำเข้า
ทางสำนักงานศุลกากรท่าอากาศยานกรุงเทพ.
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**

ความรู้และความพึงพอใจที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้ของพนักงานใน
อุตสาหกรรมการผลิตเลนส์แว่นตาพลาสติก กรณีศึกษา
บริษัท เอสซิลอร์ แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด
Knowledge And Satisfaction Of Production Operators To
The Result Of Lean Manufacturing Implementation In The Ophthalmic Lens Industry :
Case Study Of Essilor Manufacturing Thailand Co.,Ltd.

นมัสวิน เพียรประสิทธิ์* ณัฐวุฒิ โรจน์นิตติกุล** วรณารด แสงมณี***
Namutsavin Pheanprasit* Nuttawut Rojniruttikul** Woranat Sangmanee***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีนของพนักงานระดับปฏิบัติการ 2) ระดับความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อระบบการผลิตแบบลีน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และความพึงพอใจที่มีต่อระบบการผลิตแบบลีนของพนักงานระดับปฏิบัติการ 4) อิทธิพลของความรู้และความพึงพอใจในระบบการผลิตแบบลีนของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตเลนส์แว่นตาพลาสติก จำนวน 331 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบทดสอบ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficients) และ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression analysis) โดยผลการวิจัยพบว่า

- 1) ความรู้และความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีนของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับดี
- 2) ความรู้และความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีนของพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 3) ความรู้และความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ: ความรู้ ความพึงพอใจ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ระบบการผลิตแบบลีน อุตสาหกรรมการผลิตเลนส์แว่นตาพลาสติก

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) Knowledge level of operators toward lean manufacturing system 2) Satisfaction level of operators toward lean manufacturing system 3) Relationship between knowledge and satisfaction of operators toward lean manufacturing system 4) Influence of knowledge and satisfaction toward the lean manufacturing implementation result.

The sample consisted of 331 production operators drawn by the simple random sampling method from operators work in ophthalmic lens industry. The in put data were collected via questionnaires and knowledge test format. The data were analyzed by using SPSS for Windows program. The statistics used were percentage, arithmetic mean, Standard Deviation, Pearson correlation and multiple linear regressions. The results are as follows:

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริการและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยการบริการและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

*** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยการบริการและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1. Average operator's knowledge and satisfaction toward lean manufacturing was at a good level.
2. The relationship between knowledge and satisfaction toward lean manufacturing of operators showed statistically significant in very low level of correlation with statistical level of 0.01.
3. Influence of knowledge and satisfaction toward the result of lean manufacturing implementation showed statistically significant correlation with statistical level of 0.01.

Keywords : Knowledge, Satisfaction, Working result, Lean Manufacturing, Ophthalmic lens industry.

1. บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว โครงสร้างทางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยนอกจากการผลิตเพื่อใช้เองภายในประเทศแล้ว ในปี 2552 ประเทศไทยยังส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมถึงร้อยละ 76.8 ของมูลค่าการส่งออกทั้งหมด [1] แต่น้อยคนที่จะทราบว่าประเทศไทยเป็นฐานผลิตเลนส์แว่นตาแหล่งใหญ่ของโลก มีกำลังการผลิตถึงหนึ่งในสี่ของเลนส์ที่จำหน่ายทั่วโลก

การผลิตเลนส์แว่นตาพลาสติก รวมไปถึงการตรวจสอบคุณภาพ เป็นอุตสาหกรรมที่มีกระบวนการซับซ้อนที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีและความรู้เฉพาะทาง และแต่ละกระบวนการยังต้องใช้คนเป็นผู้ดำเนินการ ในกระบวนการผลิตที่ซับซ้อนนี้ต้องการกระบวนการไหลของการผลิตที่ดี ลดการเสียเวลาและการรอคอยในแต่ละขั้นตอน อีกทั้งต้องสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที่ [2]

ระบบการผลิตที่ได้รับความนิยมและถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบันเพื่อควบคุมและปรับปรุงกระบวนการผลิตในหลากหลายอุตสาหกรรมคือระบบการผลิตแบบลีน (Lean Manufacturing) ซึ่งจะช่วยในการปรับโครงสร้างของการผลิต ลดของเสียในระหว่างการผลิตและความผันแปรในการผลิตตลอดทั้งกระบวนการ อีกทั้งยังเพิ่มคุณภาพให้กับสายการผลิตและผลผลิตอีกด้วย [3]

การจะนำหลักการของระบบการผลิตแบบลีนมาประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรม ที่มีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงทั้งในด้านของกระบวนการผลิต ลักษณะของผลิตภัณฑ์และความต้องการของลูกค้า ต้องอาศัยการประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม ซึ่งหากนำมาใช้อย่างไม่ถูกต้องอาจเป็นการสร้างความสับสน เป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น และเกิดผลเสียมากกว่าผลดี [4]

จากแนวความคิดนี้ งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาถึงการที่บริษัทที่มีกระบวนการผลิตที่แตกต่างอย่างสิ้นเชิงจากการผลิตรถยนต์ อย่างบริษัทผลิตเลนส์แว่นตาพลาสติกที่ได้นำระบบการผลิตแบบลีนมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มผลผลิตของกระบวนการ โดยมุ่งหวังที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพของกระบวนการผลิต [5]

ในบริษัทที่ทำการศึกษานี้คือบริษัทเอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผลิตเลนส์แว่นตาที่มีส่วนแบ่งทางการตลาดมากที่สุดในโลก และผลิตเลนส์ปริมาณมากที่สุดในบรรดาโรงงานทั้งหมดของเอสซีลอร์ โดยใช้การผลิตที่อาศัยแรงงานคนจำนวนมากและเครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีเฉพาะเป็นปัจจัยในการประกอบการผลิต

การพยายามมุ่งเน้นนำหลักการของระบบการผลิตแบบลีนมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลนั้น บางครั้งเราอาจมุ่งเน้นที่ผลงานจนลืมที่จะคำนึงถึงความเหมาะสมของการนำเครื่องมือแต่ละชนิดมาใช้ ทำให้ไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ได้มากอย่างที่คาดหวัง และการผลักดันที่มากเกินไปอาจกระทบถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ และความไม่พึงพอใจนี้อาจส่งผลถึงความร่วมมือในการนำระบบไปใช้ และในที่สุดก็จะกระทบถึงผลการปฏิบัติงานที่ด้อยลง ตรงกันข้ามกับความคาดหวังขององค์กรได้ [6]

ดังนั้นการที่สามารถรู้ถึงข้อดีและข้อเสียของการนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้โดยการวิเคราะห์จากความพึงพอใจของพนักงาน จะทำให้สามารถปรับปรุงในบางส่วนของระบบให้เหมาะสมกับกระบวนการผลิตเลนส์พลาสติกมากขึ้น จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรไปพร้อมกับความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนได้

2. วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีนของพนักงานระดับปฏิบัติการ
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อระบบการผลิตแบบลีน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และความพึงพอใจที่มีต่อระบบการผลิตแบบลีนของพนักงานระดับปฏิบัติการ
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความรู้และความพึงพอใจในระบบการผลิตแบบลีน ของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 สมมติฐานที่ 1

ความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานในการนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้

3.2 สมมติฐานที่ 2

ความรู้และความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีนของพนักงานมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำระบบการผลิตแบบลีน มาใช้

4. กรอบแนวความคิดการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงระดับความรู้และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อระบบการผลิตแบบลีน โดยความพึงพอใจนั้นจะวัดในสามด้านคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการนำไปปฏิบัติ และด้านการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลสัมฤทธิ์ในการนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้

จากแนวความคิดที่ว่า การจะนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์กรต้องการนั้น ความรู้และความพึงพอใจมีส่วนเกี่ยวข้อง และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในรูปที่ 1

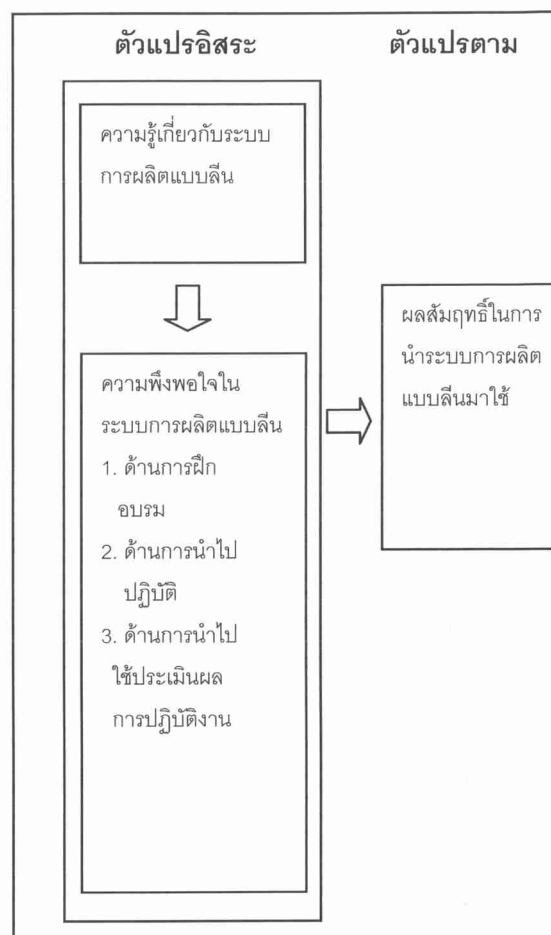
5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีโรงงานผลิตทั้งหมด 3 โรงงาน และมีพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 1,914 คน (ข้อมูลเดือน สิงหาคม ปี พ.ศ. 2553) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

ของ Taro Yamane [7] ซึ่งจากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 331 คน

5.2 ระยะเวลาในการวิจัย: เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2553 ถึงเดือน มกราคม พ.ศ.2554



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีน โดยแบ่งระดับคะแนนความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีนไว้ 3 ระดับคือ ความรู้น้อย ปานกลาง และมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีน โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's Rating Scale โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น ค่าน้ำหนักคะแนน

มากที่สุด	5 คะแนน
มาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีน

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีส่งแบบสอบถามและแบบทดสอบความรู้ให้กับพนักงานของบริษัท Essilor Manufacturing จำนวน 3 โรงงาน โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 331 คน จากประชากรทั้งหมด 1,914 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 331 ชุด คิดเป็น 100% ของกลุ่มตัวอย่าง

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficients) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 [7]

9. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สังกัดหน่วยงาน		
แผนก 1.6 or 1.67	110	33.23
แผนก ORMA	62	18.73
แผนก HC/HMC	10	3.02
แผนก PC	38	11.48
แผนก Rx	34	10.27
แผนก Injection	22	6.65
แผนกอื่นๆ	55	16.62
รวม	331	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. ระยะเวลาที่ทำงานในโรงงานปัจจุบัน		
มากกว่า 1 ปี	35	10.57
มากกว่า 1-3 ปี	47	14.20
มากกว่า 3-5 ปี	56	16.92
มากกว่า 5-7 ปี	21	6.34
มากกว่า 7-9 ปี	19	5.74
มากกว่า 9 ปี	153	46.22
รวม	331	100.00

ตารางที่ 2 ช่วงระดับคะแนน ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ จำนวน ร้อยละ ของความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีนของพนักงาน

ระดับความรู้	ช่วงระดับคะแนน	$\bar{X}$	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สูง	21-30	25.44	259	78.20
ปานกลาง	10-20	17.59	63	19.00
ต่ำ	0-10	9.50	9	2.70
รวม	30	23.54	331	100.00

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจที่มีต่อระบบการผลิตแบบลีนของพนักงาน

ความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1.ด้านการฝึกอบรม	3.90	0.491	มาก	2
2. ด้านการนำไปปฏิบัติงาน	4.14	0.515	มาก	1
3. ด้านการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.86	0.661	มาก	3
ความพึงพอใจโดยรวม	3.96	0.420	มาก	

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีนและความพึงพอใจของพนักงานในการนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้โดยวิธี Pearson Correlation

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value
0.166	0.003**

หมายเหตุ ** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความพึงพอใจที่มีต่อระบบการผลิตแบบสั่นของพนักงาน

ข้อ	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1	ท่านมีความเข้าใจในระบบ EPS ของบริษัท	4.14	0.521	พึงพอใจมาก	5
2	บริษัทให้การฝึกอบรม EPS อย่างเพียงพอ	3.90	0.711	พึงพอใจมาก	12
3	ระยะเวลาในการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบ EPS แต่ละครั้งมีความเหมาะสม	3.69	0.780	พึงพอใจมาก	18
4	การอบรมเกี่ยวกับระบบ EPS ของบริษัท ช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	4.14	0.634	พึงพอใจมาก	6
5	วิธีการในการฝึกอบรมนั้นมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน	3.62	0.754	พึงพอใจมาก	19
6	สถานที่ อุปกรณ์และเอกสารที่ใช้ประกอบในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	3.74	0.699	พึงพอใจมาก	16
7	ระบบ EPS เป็นระบบที่เข้าใจง่ายและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริง	4.06	0.700	พึงพอใจมาก	8
8	ระบบ EPS ทำให้ท่านมีความเข้าใจในเรื่อง KPIs มากขึ้น	4.26	0.800	พึงพอใจมาก	3
9	ระบบ EPS ทำให้สภาพแวดล้อมและความสะอาดของโรงงานดีขึ้น	4.27	0.601	พึงพอใจมาก	2
10	ระบบ EPS ทำให้ท่านต้องทำงานมากขึ้นกว่าปกติ	2.55	1.060	พึงพอใจปานกลาง	20
11	ระบบ EPS ทำให้แผนกทำงานได้ตามเป้าหมายมากขึ้น	4.06	0.734	พึงพอใจมาก	7
12	ระบบ EPS ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.28	0.768	พึงพอใจมาก	1
13	ระบบ EPS ทำให้ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น	3.83	0.752	พึงพอใจมาก	13
14	การติดตามผลงานให้ได้ตามเป้าหมายอย่างมีระบบ ของระบบ EPS ทำให้ทุกคนมีความร่วมมือร่วมใจทำให้ผลงานของแผนกในภาพรวมดีขึ้น	4.15	0.799	พึงพอใจมาก	4
15	การนำคะแนนของ EPS มาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงานปลายปีเป็นสิ่งที่เหมาะสม	3.94	0.890	พึงพอใจมาก	11
16	ระบบ EPS ทำให้การประเมินผลงานของท่านมีความยุติธรรมมากขึ้น	3.74	0.960	พึงพอใจมาก	17
17	การกำหนดคะแนนในส่วนของ 6 ส. นั้นมีความเหมาะสม	3.78	0.822	พึงพอใจมาก	14
18	หลังจากนำระบบ EPS มาใช้ ทำให้การกำหนดเป้าหมาย ของแต่ละแผนกมีความเหมาะสมมากขึ้น	4.00	0.707	พึงพอใจมาก	9
19	คะแนน EPS เป็นตัวชี้วัดผลงานของท่านได้เป็นอย่างดี	3.97	0.892	พึงพอใจมาก	10
20	สัดส่วนการให้คะแนนตาม KPIs โดยรวมนั้นมีความเหมาะสม	3.75	0.853	พึงพอใจมาก	15
ระดับความพึงพอใจโดยรวม		3.96	0.420	พึงพอใจมาก	

ตารางที่ 6 อิทธิพลความรู้และความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบการผลิตแบบสั่น ต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำระบบการผลิตแบบสั่นมาใช้โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

ตัวพยากรณ์	β	t	p-value
1. ความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิต แบบสั่น	0.276	5.925	0.000**
2. ความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบการผลิตแบบสั่น ด้านการฝึกอบรม	-0.145	-2.947	0.003**
3. ความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบการผลิตแบบสั่น ด้านการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	0.236	4.415	0.000**
4. ความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบการผลิตแบบสั่น ด้านการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.344	6.635	0.000**

SEE = 10.301 R = 0.603 ; $R^2 = 0.363$; F = 45.813 ; p-value = 0.000**

หมายเหตุ ** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

10. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

10.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความรู้และความพึงพอใจที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้ของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเลนส์แว่นตาพลาสติก กรณีศึกษา บริษัท เอสซีอีอาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในแผนก 1.6 หรือ 1.67 จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 33.23 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 153 คน คิดเป็นร้อยละ 46.22

2. พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีนในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 259 คน คิดเป็นร้อยละ 78.2

3. ในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจต่อระบบการผลิตแบบลีนอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในด้านการนำไปปฏิบัติงานมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาเป็นด้านการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และลำดับสุดท้ายคือการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

4. ความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานในการนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้ในอุตสาหกรรมการผลิตเลนส์แว่นตาพลาสติก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่าเท่ากับ 0.166 ซึ่งมีค่าเป็นบวก หมายความว่า ความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีนของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับความพึงพอใจ และที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.166 ซึ่งต่ำกว่า 0.2 แปลความหมายได้ว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

5. ความรู้ และ ความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีนด้านการฝึกอบรม ด้านการนำไปใช้ปฏิบัติงาน และด้านการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้ในอุตสาหกรรมการผลิตเลนส์แว่นตาพลาสติก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งความแตกต่างของตัวแปรดังกล่าว สามารถอธิบายการผันแปรของผลสัมฤทธิ์ในการนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้ได้ร้อยละ 36.3

10.2 อภิปรายผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในแผนก 1.6 หรือ 1.67 เนื่องจากแผนก 1.6 หรือ 1.67 นี้เป็นแผนกที่มีขนาดใหญ่และมีพนักงานเป็นจำนวนมากทำให้พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทำงานอยู่ในแผนกนี้ และจากการที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี

ขึ้นไป ตามความเห็นของผู้วิจัยนั้นน่าจะมีสาเหตุมาจากการที่แบบสอบถามมีส่วนของการวัดความรู้ทำให้พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยไม่มีความมั่นใจในการตอบ เนื่องจากกลัวว่าจะตอบผิด รวมถึงไม่กล้าให้ข้อมูลในส่วนของความพึงพอใจเนื่องจากกลัวความผิดพลาดตอบคำถามไม่ดี จึงเห็นได้ว่าพนักงานที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุการทำงานมาก

2. ในภาพรวมพนักงานส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมการผลิตเลนส์แว่นตาพลาสติก มีความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีนอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บริษัทมีการจัดฝึกอบรมให้พนักงานอย่างทั่วถึงทุกระดับ และมีการตรวจติดตามผลโดยการสัมภาษณ์พนักงานเป็นรายบุคคลเพื่อทดสอบว่าทำงานได้ถูกต้องตามที่ได้ทำการฝึกอบรมไปหรือไม่ ทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีการเตรียมพร้อมและมีความรู้ในระดับดี

3. พนักงานมีความพึงพอใจต่อระบบการผลิตแบบลีนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยตามความเห็นของผู้วิจัยนั้นน่าจะมีสาเหตุมาจาก ตั้งแต่การนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้ แผนกต่างๆมีความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ในด้านประสิทธิภาพและคุณภาพการผลิต ส่งผลให้พนักงานส่วนใหญ่ได้โบนัสเพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในด้านการนำไปปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยคิดว่าน่าจะมีสาเหตุมาจากระบบการผลิตแบบลีน ช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีระบบ รวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของแผนก และของบริษัทยิ่งขึ้นส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามระบบการผลิตแบบลีน ส่วนด้านการฝึกอบรมพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แต่ก็มีข้อเสนอแนะให้มีการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้นอีกเนื่องจากพวกเขาเห็นถึงประโยชน์ของการฝึกอบรม เพราะช่วยทำให้มีความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะมีสาเหตุมาจากการที่บริษัทมักจะจัดให้มีการตรวจติดตามความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีนของพนักงานโดยการสุ่มเลือกพนักงานมาทำการทดสอบแบบปากเปล่าและตัดคะแนนของพนักงานและแผนกหากพนักงานไม่สามารถตอบคำถามได้ การตัดคะแนนนี้จะส่งผลต่อการประเมินผลงานปลายปีของพนักงานและของแผนก ทำให้พนักงานต้องการการฝึกอบรมเพื่อทบทวนความรู้อย่างสม่ำเสมอ ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดเนื่องจากการนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความกดดันในการทำงานมากขึ้น และจากการที่บริษัทมีการกำหนดเป้าหมายของงานที่สูงขึ้นหลังจากการนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้ ทำให้พนักงานบางส่วนไม่พึงพอใจ

4. ความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานในการนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้ในอุตสาหกรรมการผลิตเลนส์แว่นตาพลาสติก ตามความเห็นของผู้วิจัยนั้นน่าจะมีสาเหตุมาจาก พนักงานที่มีความรู้ในระบบการผลิตแบบลีนจะเห็นถึงประโยชน์ที่แท้จริงของระบบ และสามารถเข้าใจว่าบริษัทนำระบบมาใช้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จของบริษัทและพนักงานในที่สุด จากความรู้นี้จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการนำระบบมาใช้มากขึ้น

5. ความรู้และความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเมื่อพนักงานมีความรู้ และ ความพึงพอใจต่อระบบการผลิตแบบลีนแล้ว พนักงานก็จะสามารถนำระบบมาใช้อย่างถูกต้องทำให้เกิดการพัฒนาทางด้านคุณภาพการผลิต ลดของเสีย เพิ่มผลผลิตของแผนกและของโรงงานได้ ทำให้พนักงาน ทำงานอย่างเต็มที่และมีความสุข ซึ่งส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานตามที่ต้องการได้มากยิ่งขึ้นตามไปด้วย

11. ข้อเสนอแนะ

11.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่าพนักงานมีความรู้ในระดับดีและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมาก แต่พนักงานส่วนใหญ่ยังมีความรู้สึกว่าจะระบบทำให้พวกเขาต้องทำงานหนักขึ้น และบางส่วนยังรู้สึกไม่พึงพอใจกับการฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอในปัจจุบัน ดังนั้นจากผลการวิจัยทำให้ทราบว่าความรู้และความพึงพอใจของพนักงานมีอิทธิพลกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรหาวิธีการทำให้พนักงานมีความรู้และความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น อาจทำได้โดย

1. บริษัทควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม และควรจัดการฝึกอบรมสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการบ่อยครั้งมากขึ้นเพื่อทบทวนความรู้ให้กับพนักงานอย่างน้อยทุกๆ สามเดือน
2. การฝึกอบรมควรจัดให้มีความเหมาะสมกับพนักงานแต่ละตำแหน่ง แต่ละแผนกหรือหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานเข้าใจได้ง่ายและเห็นประโยชน์ของการฝึกอบรม และตั้งใจฟังการอบรม
3. ควรลดส่วนของการทำเอกสารลง เนื่องจากเอกสารที่มากขึ้นทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะต้องทำงานมากขึ้น อีกทั้งควรลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและไม่เป็นประโยชน์ลง
4. การจะนำระบบการผลิตแบบลีนมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรทำความเข้าใจกับพนักงานก่อน กำหนดสัดส่วนของคะแนน และการตั้งเป้าหมายของแต่ละแผนก รวมถึงการประเมินผลควรทำให้เหมาะกับพนักงานแต่ละระดับเพื่อให้พนักงานไม่รู้สึกกดดัน

5. ควรมีการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นความสนใจในการทำระบบการผลิตแบบลีน เช่น ประกวดคำขวัญ หรือ การณรงค์ เช่นการแจกเสื้อหรือแจกของที่ระลึกให้พนักงานเกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีน

6. ควรมีการแจกรางวัลแก่พนักงานหรือแผนกที่นำระบบการผลิตแบบลีนไปใช้แล้วเกิดการพัฒนาปรับปรุงอย่างเห็นได้ชัด เพื่อกระตุ้นความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วม และอยากปฏิบัติตาม อีกทั้งยังเป็นขวัญและกำลังใจให้ผู้ที่ปฏิบัติต่อกด้วย

11.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาคำการอื่นๆ ในอุตสาหกรรมการผลิตเลนส์แว่นตาพลาสติกที่ได้มีการนำระบบการผลิตแบบลีนไปใช้เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของบริษัทที่ทำการศึกษาในปัจจุบัน และบริษัทอื่นๆ ว่ามีผลการวิจัยในทิศทางเดียวกันหรือไม่

2. ควรมีการศึกษานำระบบการผลิตแบบลีนไปประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมอื่นๆ แล้วประสบผลสำเร็จ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงองค์การในการนำระบบการผลิตแบบลีนมาใช้ให้ดีขึ้นในอนาคต

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของการข้อมูลเชิงการผลิตหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระบบการผลิตแบบลีนในอุตสาหกรรมการผลิตเลนส์แว่นตาพลาสติก ในส่วนของการนำประยุกต์ใช้ เน้นในส่วนที่มีความแตกต่างจากระบบการผลิตแบบลีนปกติ เพื่อกำหนดหลักการเฉพาะตัวของระบบการผลิตแบบลีนในอุตสาหกรรมการผลิตเลนส์แว่นตาพลาสติก เพื่อเป็นประโยชน์กับบริษัทอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์.2552. **โครงสร้างสินค้าออกของไทยปี 2543-2553** ค้นเมื่อ 9 มิถุนายน 2553, จาก www.ops.moc.go.th
- [2] พิมพ์ชนก ไชยลาภานุมาศ และ นภัสสวงศ์ โอสสถิลป์. 2550. **การลดระยะเวลาในการผลิตในโรงงานผลิตเลนส์แว่นตา โดยใช้แนวคิดลีนซิก** ชิกมา. วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมอุตสาหการ ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [3] มังกร โรจน์ประภากร. **ระบบการผลิตแบบโตโยต้า**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ส.ส.ท.

- [4] ยุทธกิจ หินมะลิ. 2552. การเพิ่มผลผลิตในกระบวนการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้เทคนิคการผลิตแบบลีนซิกซ์ซิกม่า กรณีศึกษาบริษัทเดลต้าอิเล็กทรอนิกส์ไทยแลนด์. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- [5] อรรถพล เฉลิมพลประภา. 2547. การปรับปรุงกระบวนการผลิต โดยใช้เทคนิคลีนและซิกซ์ซิกม่าในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนฮาร์ดดิสก์. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- [6] อติศักดิ์ ชันทะนิยม อติณัฐ กาญจนพิบูลย์ และจิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร. 2552. ความรู้และความพึงพอใจที่มีต่อระบบการรักษาทรัพย์สินที่ทุกคนมีส่วนร่วม ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในประเทศไทย. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 8(1),72-82
- [7] กัลยา วานิชย์บัญชา. 2551. การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

ความรู้และเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานระดับหัวหน้างาน
บริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด
Knowledge and Attitude towards Continuous Improvement of Supervisor level
in Nikon (Thailand) Company Limited

มาระตรี ตาสำโรง* มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ** ณัฐวุฒิ โรจน์นิตกุล***
Maratree Tasumrong* Manat Paithuncharurnlap** Nuttawut Rojniruttikul***

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความรู้และเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานระดับหัวหน้างาน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของ การปรับพฤติกรรม การสื่อสาร กระบวนการและเครื่องมือ การเรียนรู้ การวัดผล การยกย่องชมเชย และการให้รางวัลในองค์การ ต่อความรู้และเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ของพนักงานระดับหัวหน้างาน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานระดับหัวหน้า โดยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบทดสอบ โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยขนาดตัวอย่าง 315 คน สถิติที่นำมาใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) และวิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ผลการวิจัยพบว่า

1) พนักงานระดับหัวหน้างานมีความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง และมีเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการบริหารจัดการ การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ และ ปัจจัยภายนอกองค์การ และโดยภาพรวมค่อนข้างดี

2) การปรับพฤติกรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในขณะที่การยกย่องชมเชยและให้รางวัลและกระบวนการและเครื่องมือมีอิทธิพลทางลบ ซึ่งความแตกต่างในด้านปัจจัยที่กล่าวมาเหล่านั้นสามารถอธิบายการผันแปรของระดับความคิดเห็นต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องได้ร้อยละ 25.0

3) การปรับพฤติกรรม กระบวนการและเครื่องมือ การวัดผลและการสื่อสารมีอิทธิพลทางบวกต่อระดับเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในขณะที่การเรียนรู้และการยกย่องชมเชยมีอิทธิพลทางลบ

4) ความรู้ และเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานของพนักงานระดับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ($r = 0.165$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ: ความรู้ เจตคติ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พนักงานระดับหัวหน้างาน นิคอน

Abstract

The objectives of this research were :(1) to study level of knowledge and attitude towards continuous improvement of supervisor level (2) to study the influence of behavior modification , communication , process and tools , learning , measurements , recognition and reward knowledge towards attitude of continuous improvement of supervisor level and (3) to study the relationship between knowledge and attitude towards continuous improvement of supervisor level. A simple random sampling with a sample size of 315 was conducted. Questionnaire was used to collect data. Statistics used for data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation, Multiple Linear Regression Analysis and Pearson Correlation. The results were as follow :

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1) The Supervisor's knowledge towards continuous improvement was at a medium level. And the Supervisor's attitude towards continuous improvement in overall and each dimension (management, human resource management, budgeting, internal organization factor and external organization factor) were at a moderate high level.

The difference in all above factor can be explained the variation in the opinion of continuous improvement at 25 percent.

2) Behavior modification had positive influencing towards knowledge of continuous improvement of supervisor level. In addition, recognition and reward and process and tools had negative influencing towards knowledge of continuous improvement of supervisor level.

3) Behavior modification, process and tools, measurements and communication had positive influencing towards attitude of continuous improvement of supervisor level. In additional, learning and recognition and reward had negative influence.

4) The Supervisor's knowledge and attitude towards continuous improvement of supervisor showed the least statistically significant correlation ($r = 0.165$) at the 0.01 level.

Keywords : Knowledge, Attitude, Continuous improvement, Supervisor, Nikon

1. บทนำ

การพัฒนาด้านอุตสาหกรรมในประเทศไทยอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้การแข่งขันในธุรกิจต่างๆ มีความรุนแรงมากขึ้นตามสภาวะทางเศรษฐกิจที่ถดถอย องค์กรหรือธุรกิจใดๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างกำลังเผชิญกับปัญหาในทุกๆ ด้าน ทั้งทางด้านบุคลากรในองค์กร ด้านวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านกรรมวิธีการผลิตตลอดจนการบำรุงรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงพยายามสรรหากลยุทธ์ในการแข่งขัน เพื่อช่วยให้กิจการมีศักยภาพเหนือคู่แข่ง ในด้านราคา และด้านคุณภาพ บริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด เป็นหนึ่งในผู้ประกอบการที่ผลิตกล้องดิจิทัล ชิ้นส่วนกล้อง และเลนส์ เลนส์แก้วความคลาดทรงกลม (Aspherical) รวมไปถึงกระบวนการพิมพ์ การผลิตชิ้นส่วนทั้งโลหะและพลาสติก ปริซึมชุดอิเล็กทรอนิกส์ ชุดมอเตอร์ขับเคลื่อนโฟกัส (Silent Wave Motor : SWM) และชุดออโต้โฟกัสของกล้องที่สามารถเปลี่ยนเลนส์ได้ (Single Lens Reflex : SLR) เพื่อการส่งออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ จากความต้องการของลูกค้าทางด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตและออกแบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า กระบวนการผลิตจึงมีความพยายามที่จะลดต้นทุนการผลิตเพิ่มอัตราการผลิต ขจัดปัญหาที่เกิดจากความสูญเสีย ดังนั้นจึงนำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมาใช้ ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน ร่วมกันแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานและสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งหัวใจสำคัญก็คือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ช่วยรักษามาตรฐานเดิมที่มีอยู่ และปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลด้านการจัดการด้านความรู้ ได้แก่ การสื่อสาร กระบวนการและเครื่องมือ วัฒนธรรมในองค์กร การวัดผล การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล และการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยพัฒนาองค์กรในปัจจุบัน โดยปัจจัยเหล่านี้เป็นเครื่องมือ ที่ใช้ในการบรรลุเป้าหมายของงาน การพัฒนานคน และการพัฒนาองค์กร ซึ่งการจัดการความรู้เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ที่มีความกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้เกี่ยวกับปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างเจตคติที่ดีต่อพนักงาน อันจะส่งผลให้พนักงานและองค์กรมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการผลิต เพื่อสร้างคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าสูงสุดได้ในที่สุด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำหลักการจัดการความรู้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อศึกษาความรู้และเจตคติต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานระดับหัวหน้างานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด ให้ได้มาซึ่งองค์การและสินค้าที่มีประสิทธิภาพ โดยนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในวิเคราะห์และแก้สาเหตุของปัญหาที่แท้จริงในกระบวนการผลิตภายในองค์กร ตลอดจนกำหนดแนวทางในการพัฒนาความรู้และสร้างเจตคติที่ดีให้แก่พนักงานเพื่อสนับสนุน

ส่งเสริมให้พนักงานยินดี และปฏิบัติตามวิธีการ อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างต่อเนื่อง

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้และเจตคติต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานระดับหัวหน้างาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของ การปรับปรุงพฤติกรรม การสื่อสาร กระบวนการและเครื่องมือ การเรียนรู้ การวัดผล การยกย่อง ชมเชยและการให้รางวัลในองค์กร ต่อความรู้และเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ของพนักงานระดับหัวหน้างาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานระดับหัวหน้างาน

3. สมมติฐานการวิจัย

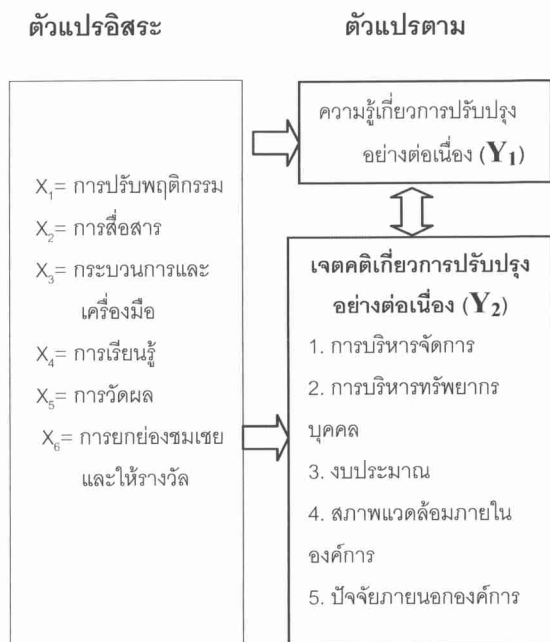
สมมติฐานที่ 1 การปรับปรุงพฤติกรรม การสื่อสารกระบวนการและเครื่องมือ การเรียนรู้ การวัดผล การยกย่องชมเชย และการให้รางวัลในองค์กร มีอิทธิพลต่อระดับความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานระดับหัวหน้างาน

สมมติฐานที่ 2 การปรับปรุงพฤติกรรม การสื่อสารกระบวนการและเครื่องมือ การเรียนรู้ การวัดผล การยกย่องชมเชยและการให้รางวัลในองค์กร มีอิทธิพลต่อระดับเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานระดับหัวหน้างาน

สมมติฐานที่ 3 ความรู้มีความสัมพันธ์กับเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานระดับหัวหน้างาน

4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แนวความคิดเกี่ยวกับความรู้และเจตคติ ของอนุพงษ์ [1] โดยศึกษาระดับความรู้และเจตคติต่อระบบการผลิตแบบทันเวลาพอดีของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งการวิจัยสามารถดำเนินกิจกรรม และนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการความรู้เรื่อง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเป็นแนวทางในการสร้างเจตคติ ที่ดีเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้แก่พนักงานระดับหัวหน้างานเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานระดับหัวหน้างานยินดี และปฏิบัติตามวิธีการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดกรอบแนวคิดในงานวิจัยครั้งนี้ดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อความรู้และเจตคติต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยมีรูปแบบความสัมพันธ์ ดังสมการ

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_6 X_{6i} + \varepsilon$$

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 1,483 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 315 คนได้จากประชากรที่ศึกษาการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) คำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane อ้างอิงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ [2]

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การปรับปรุงพฤติกรรม การสื่อสารกระบวนการและเครื่องมือ การเรียนรู้ การวัดผล การยกย่องชมเชยและให้รางวัล

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ เจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งประกอบด้วย การบริหารจัดการการบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และ ปัจจัยภายนอกองค์กร

5.4 ขอบเขตเวลาในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม 2553 ถึงเดือนมกราคม 2554

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามและแบบทดสอบ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ได้แก่ การสื่อสาร การฝึกอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร ตอนที่ 3 เป็นแบบทดสอบความรู้ ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดระดับเจตคติโดยในตอนที่ 2 และตอนที่ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ระดับ คือ

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับหัวหน้างานของ บริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 315 คน คิดเป็น 100% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) และวิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของตัวแปรอิสระอ้างอิงตามวิธีของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์. [3] แบ่งออกเป็น 5 ช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1.00-1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.81-2.60	ไม่เห็นด้วย
2.61-3.40	ไม่แน่ใจ
3.41-4.20	เห็นด้วย
4.21-5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยระดับความรู้อ้างอิงตาม ชูศรี วงศ์รัตน์. [4] แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความรู้
0.000 – 6.000	ต่ำ
7.000 – 14.000	ปานกลาง
15.000 – 20.000	สูง

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและระดับเจตคติอ้างอิงตาม กัลยา วานิชย์บัญชา [5] แบ่งออกเป็น 5 ช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับเจตคติ
1.00-1.80	ไม่ดี
1.81-2.60	ค่อนข้างไม่ดี
2.61-3.40	ปานกลาง
3.41-4.20	ค่อนข้างดี
4.21-5.00	ดีมาก

การแปลความหมายค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จะใช้เกณฑ์ดังนี้ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึงพนักงานระดับหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกัน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึงพนักงานระดับหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกัน

การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และระดับเจตคติ อ้างอิงตาม พวงรัตน์ - ทวีรัตน์. [6] สามารถแบ่งได้ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์	ระดับความสัมพันธ์
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.20	ระดับต่ำ
สูงกว่า 0.20 – 0.40	ระดับค่อนข้างต่ำ
สูงกว่า 0.40 – 0.60	ระดับปานกลาง
สูงกว่า 0.60 – 0.80	ระดับค่อนข้างสูง
สูงกว่า 0.80	ระดับสูง

9. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของคะแนนความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน

รายการ	$\bar{x}$	S.D	ระดับความรู้
คะแนนความรู้	15.784	2.239	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรอิสระของพนักงานระดับหัวหน้างาน

ตัวแปรอิสระ	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
การปรับปรุงพฤติกรรม	4.185	0.387	เห็นด้วย
การสื่อสาร	3.869	0.369	เห็นด้วย
กระบวนการและเครื่องมือ	3.654	0.358	เห็นด้วย
การเรียนรู้	3.892	0.446	เห็นด้วย
การวัดผล	3.752	0.537	เห็นด้วย
การยกย่องชมเชยและให้รางวัล	3.661	0.584	เห็นด้วย

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับเจตคติต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน

ปัจจัยขององค์การ	$\bar{x}$	S.D	ระดับเจตคติ
การบริหารจัดการ	3.977	0.518	ค่อนข้างดี
การบริหารทรัพยากรบุคคล	3.827	0.498	ค่อนข้างดี
งบประมาณ	3.864	0.450	ค่อนข้างดี
สภาพแวดล้อมภายในองค์การ	4.249	0.433	ดี
ปัจจัยภายนอกองค์การ	3.865	0.357	ค่อนข้างดี
โดยภาพรวม	3.954	0.323	ค่อนข้างดี

ตารางที่ 4 การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน

ตัวแปรอิสระ	B	t	p-value
ค่าคงที่	18.539	9.984	0.000**
X ₁ = การปรับปรุงพฤติกรรม	0.987	2.810	0.005**
X ₂ = การสื่อสาร	-0.396	- 0.924	0.356
X ₃ = กระบวนการและเครื่องมือ	-0.905	- 2.348	0.020*
X ₄ = การเรียนรู้	0.018	0.050	0.961
X ₅ = การวัดผล	0.182	- 0.539	0.590
X ₆ = การยกย่องชมเชยและให้รางวัล	-0.765	- 2.632	0.009**

$R^2 = 0.250$

หมายเหตุ *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 5 การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อระดับเจตคติต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน

ตัวแปรอิสระ	B	t	p-value
ค่าคงที่	1.446	6.819	0.000**
X ₁ = การปรับปรุงพฤติกรรม	0.387	9.683	0.000**
X ₂ = การสื่อสาร	0.126	2.573	0.011*
X ₃ = กระบวนการและเครื่องมือ	0.130	2.956	0.003**
X ₄ = การเรียนรู้	-0.087	- 2.093	0.037*
X ₅ = การวัดผล	0.246	6.399	0.000**
X ₆ = การยกย่องชมเชยและให้รางวัล	-0.179	- 5.414	0.000**

$R^2 = 0.644$

หมายเหตุ *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และเจตคติต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน โดยวิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value
0.165	0.003**

หมายเหตุ **หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.

10. สรุปผลการวิจัย

ผลสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. พนักงานระดับหัวหน้างานมีระดับความคิดเห็น ด้านการปรับปรุงพฤติกรรม การสื่อสาร กระบวนการและเครื่องมือ การเรียนรู้ การวัดผล การยกย่องชมเชยและให้รางวัล อยู่ในระดับเห็นด้วย

2. พนักงานระดับหัวหน้างานมีความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 15.784 และพบว่าการปรับปรุงพฤติกรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานระดับหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการยกย่องชมเชยและให้รางวัลและกระบวนการและเครื่องมือมีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

3. พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีระดับเจตคติค่อนข้างดีต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยภาพรวมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.954 และมีระดับเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องด้านการบริหารจัดการ การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ และปัจจัยภายนอกองค์การเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยเฉลี่ย

แล้วอยู่ในระดับค่อนข้างดี ส่วนด้านปัจจัยภายในองค์กรโดยเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับดี

4. สมการการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องที่วิเคราะห์ได้ ดังสมการ $\hat{Y}_1 = 18.539^{**} + 0.987^{**}X_1 - 0.396X_2 - 0.905^{**}X_3 + 0.018X_4 + 0.182X_5 - 0.765^{**}X_6$ โดยพบว่าการปรับปรุงพฤติกรรม (X_1) มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานระดับหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการยกย่องชมเชยและให้รางวัล (X_6) และกระบวนการและเครื่องมือ (X_3) มีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนการสื่อสาร (X_2) การวัดผล (X_5) และการเรียนรู้ (X_4) ไม่มีอิทธิพลต่อความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

5. สมการการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องที่วิเคราะห์ได้ ดังสมการ $\hat{Y}_2 = 1.446^{**} + 0.387^{**}X_1 + 0.126^{**}X_2 + 0.130^{**}X_3 - 0.087^{**}X_4 + 0.246^{**}X_5 - 0.179^{**}X_6$ โดยพบว่าการปรับปรุงพฤติกรรม (X_1) กระบวนการและเครื่องมือ (X_3) และการวัดผล (X_5) มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานระดับหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการเรียนรู้ (X_4) มีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การสื่อสาร (X_2) มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการยกย่องชมเชยและให้รางวัล (X_6) มีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ความรู้ และเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานของพนักงานระดับหัวหน้างานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 มีค่า r เท่ากับ 0.165

11. อภิปรายผล

ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา โถวารุณ [7] ที่ศึกษาความรู้และเจตคติที่มีต่อระบบการผลิตแบบลีนของผู้บริหารในอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอุตสาหกรรมไฮเทค แล้วพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง จากข้อมูลที่ศึกษาพบว่า การปรับปรุงพฤติกรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความรู้เกี่ยวกับการ

ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานระดับหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากบริษัทได้มีการจัดการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ และได้มีการกระตุ้นให้พนักงานปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไปใช้ ในระหว่างการทำงานจริงในแต่ละแผนก ทำให้พนักงานระดับหัวหน้างานมีข้อมูล และทราบถึงประโยชน์เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นอย่างดี ทั้งทางตรงและทางอ้อมในแต่ละด้าน และการยกย่องชมเชยและให้รางวัลและกระบวนการและเครื่องมือมีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีนโยบาย เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถนำมาใช้พัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกหน่วยงานในบริษัท ทำให้พนักงานมีความสนใจการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และให้ความร่วมมือกันอย่างดียิ่ง ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้ความรู้ของพนักงานระดับหัวหน้างานอยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการที่บุคลากรมีโอกาสพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะเป็นการเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันอย่างยั่งยืนต่อไป

2. การศึกษาระดับเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานของพนักงานระดับหัวหน้างานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และ ด้านปัจจัยภายนอกองค์กร และโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างดีจนถึงดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา โถวารุณ ที่ศึกษาความรู้และเจตคติที่มีต่อระบบการผลิตแบบลีนของผู้บริหารในอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอุตสาหกรรมไฮเทค แล้วพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีเจตคติดี จากข้อมูลที่ศึกษาพบว่า การปรับปรุงพฤติกรรม กระบวนการและเครื่องมือ และการวัดผลมีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานระดับหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการสื่อสารมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานระดับหัวหน้างานมีการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานที่ดี องค์กรมีการใช้กระบวนการและเครื่องมือที่เหมาะสม มีการวัดผลที่ดี โดยการนำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับแผนงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ องค์กรมีการติดต่อสื่อสารประสานงานกันดี ภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ทำให้พนักงานระดับหัวหน้างานมีส่วนร่วม สร้างเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องสามารถทำให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี และพนักงานระดับหัวหน้างานเกิดความรักในงานที่ทำ และยินดีปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องต่อไป ส่วนการเรียนรู้และการยกย่อง

ชมเชยและให้รางวัลมีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพิจารณานโยบาย ด้านการปรับปรุงพฤติกรรม ด้านกระบวนการและเครื่องมือ ด้านการวัดผลและด้านการยกย่องชมเชยและให้รางวัล และด้านการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานระดับหัวหน้างาน ตลอดจนวิธีการสื่อสารและกิจกรรมอื่นๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ที่ทุกคนมีส่วนร่วมว่ามีประสิทธิภาพและส่งผลโดยภาพรวมอย่างไบบ้าง ซึ่งสามารถสร้างเจตคติที่ดีให้กับพนักงานระดับหัวหน้างาน และทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลให้เจตคติของพนักงานระดับหัวหน้างานเพิ่มขึ้นจนอยู่ในระดับดีมากในอนาคตต่อไป

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานของพนักงานระดับหัวหน้างานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าความรู้มีความสัมพันธ์ในระดับที่น้อยกับเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมกิจกรรมอื่นเพื่อช่วยสร้างเจตคติที่ดีเข้าไปด้วย เช่น ภาวะผู้นำ โดยส่งเสริมให้พนักงานระดับหัวหน้างานหมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในด้านปฏิบัติงานจริง สร้างบรรยากาศขององค์กรให้น่าอยู่ด้วยความพึงพอใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และร่วมกันมุ่งแก้ปัญหาที่ตรงประเด็นโดยมีการประชาสัมพันธ์ที่ดีและสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทั่วถึงทั้งองค์กร

12. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ผู้บริหารควรหมั่นนโยบาย เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องให้แก่ทุกหน่วยงานในบริษัทเพื่อให้พนักงานมีความสนใจการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี เพื่อให้ส่งผลให้ความรู้ของพนักงานระดับหัวหน้างานอยู่ในระดับสูง

2. ผู้บริหารควรพิจารณานโยบาย ด้านการปรับปรุงพฤติกรรม ด้านกระบวนการและเครื่องมือ ด้านการวัดผลและด้านการยกย่องชมเชยและให้รางวัล และด้านการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานระดับหัวหน้างาน ตลอดจนวิธีการสื่อสารและกิจกรรมอื่นๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของปัจจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่อาจส่งผลต่อความรู้และเจตคติเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมาใช้ เช่น ภาวะผู้นำ นโยบายขององค์กร การมีส่วนร่วม บรรยากาศขององค์กร เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความรู้และเจตคติของพนักงานและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์โดยนำปัจจัยเหล่านั้นมาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] อนุพงษ์ พันธอมร. 2551. **ความรู้และเจตคติต่อระบบการผลิตแบบทันเวลาพอดีของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษาบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.**
- [2] บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2537. **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. นครปฐม : ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- [3] พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.**
- [4] ชุศรี วงศ์รัตน์. 2537. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- [5] กัลยา วานิชย์บัญชา. 2539. **การวิเคราะห์สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติด
ที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น
และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

Knowledge and Attitudes of Human Resource Managers to Accept the Addicted or Post
Drug Addicted Treatment to Work in an Organization in Siam Eastern Industrial Park and
Eastern Seaboard Industrial Estate Rayong Province

เฉลิมชัย สุขประเสริฐ* วรณารถ แสงมณี** ณัฐวุฒิ โรจน์นริฏติกุล***
Chalermchai Sukprasert* Woranat Sangmanee** Nuttawut Rojniruttikul***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความรู้และระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร 2) เปรียบเทียบระดับความรู้และระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และจำแนกตามปัจจัยส่วนองค์กร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาและระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ซึ่งทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบทดสอบ โดยการสุ่มอย่างง่ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 107 คน สถิติที่นำมาใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาอยู่ในระดับดี และระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรอยู่ในระดับดี

2) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษา การอบรมความรู้ และปฏิบัติงานในองค์กรที่มีจำนวนโครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์กร และสภาพแรงงานแตกต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน

3) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีอายุ การอบรมความรู้ และปฏิบัติงานในองค์กรที่มีประเภทของอุตสาหกรรมและลักษณะการลงทุนแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

4) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา และระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ ที่ r เท่ากับ 0.284

คำสำคัญ: ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล การยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ความชำนาญ ความตั้งใจ การปรับตัว

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the level of knowledge and attitude of human resource managers to accept the addicted or post drug addicted treatment to work in an organization 2) to compare the level of knowledge and attitude of human resource managers to accept the addicted or post drug addicted treatment to work in an organization classified by personal factor and organizational factor and 3) to study the relationship between the level of knowledge about the addicted or post drug addicted treatment and attitude of human resource managers to accept the addicted or post drug addicted treatment to work in an organization. A simple random sampling with a sample size of 107 was conducted. Questionnaire was used to collect data. Statistics used for data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Pearson Correlation. The results were as follow:

1) The level knowledge of human resource managers about the addicted or post drug addicted treatment was good level and the human resource manager's level of attitude toward accept the addicted or post drug addicted treatment to work in an organization was good level.

2) Human resource managers who had difference in level of education, training, and worked in the organization that had difference number of project related to preventive drug internal organization and union existence showed difference in knowledge level about the addicted or post drug addicted treatment.

3) Human resource managers who had difference in age, training, and worked in the organization that had difference nature of the business and investment style showed difference in attitude level to accept the addicted or post drug addicted treatment to work in an organization.

4) The relationships between the level of knowledge about the addicted or post drug addicted treatment and attitude level of Human resource manager to accept the addicted or post drug addicted treatment to work in an organization showed statistically significant correlation at the 0.05 level while the relationship had low difference at $r = 0.284$.

Keywords : the knowledge about the addicted or post drug addicted treatment, attitude of Human resource managers, accept the addicted or post drug addicted treatment, expert, intention, adapting

1. บทนำ

สถานการณ์ปัญหายาเสพติดในปี 2552 ยังคงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จากการสำรวจเพื่อประมาณการจำนวนผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดในปี 2551 ปรากฏว่ามี จำนวน 605,095 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2550 ที่มีจำนวน 575,312 คน ขณะเดียวกันจำนวนผู้ต้องหา และผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลยาเสพติดก็มีจำนวนเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน สำหรับในปี 2552 จนถึงขณะนี้ สามารถจับกุมผู้ต้องหาติดยาเสพติดได้ทั้งสิ้น 59,121 คน และมีผู้เข้ารับการรักษา จำนวน 42,127 คน ซึ่งเป็นข้อมูลจากสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. [1] จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ปี 2552 พบว่าประชากรไทยจำนวน 66 ล้านคน อยู่ในวัยแรงงานประมาณ 41.8 ล้านคน หรือร้อยละ 63 ผู้ใช้แรงงานที่กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดมากที่สุด อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 15-29 ปี โดยอาชีพที่เข้ารับการรักษาพยาบาลมากที่สุดคืออาชีพรับจ้าง มีจำนวน 35,301 คน รองลงมาเป็นกลุ่ม

ว่างงาน 21,703 คนและอันดับ 3 ได้แก่อาชีพเกษตรกร 10,478 คน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กำหนดนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ โดยได้จัดทำโครงการโรงงานสีขาวขึ้นเพื่อรณรงค์ป้องกันแก้ไขปัญหามิให้ยาเสพติดแพร่ขยายเข้าสู่สถานประกอบการและต้องการลดจำนวนแรงงานที่ติดยาเสพติดให้มากที่สุด เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลในทิศทางบวกต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป โดยตั้งแต่เริ่มโครงการมาจนถึงขณะนี้มีนายจ้างทั่วประเทศเข้าร่วมโครงการและผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์โรงงานสีขาวทั้งสิ้น จำนวน 3 หมื่นกว่าแห่ง รวมลูกจ้างจำนวน 3.3 แสนคน ทั้งนี้มีนายจ้างที่เข้าร่วมโครงการสีขาว อาจมีการสุ่มตรวจยาเสพติดกับลูกจ้างในสถานประกอบการ และเมื่อนายจ้างพบว่าลูกจ้างติดยาเสพติดซึ่งอาจจะมีฝีมือในการทำงานดี ก็จะส่งเข้ารับการ

บำบัดรักษาและให้โอกาสกลับเข้ามาทำงานเหมือนเดิม ในการแก้ไขปัญหาลูกเสือ/ผู้ติดยาเสพติดโดยให้ถือว่าเป็นผู้ป่วยที่สมควรได้รับการบำบัดรักษา และส่งเสริมให้มีโอกาสกลับคืนสู่ครอบครัว ชุมชน และดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข รวมทั้งเปิดโอกาสให้การยอมรับแก่ลูกเสือ/ผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ มาแล้วเข้าทำงานในสถานประกอบการหรือศึกษาต่อเพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมในสังคม

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นนักศึกษาศาขวิชิตวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม และเป็นพนักงานบริษัทอิตาซี เคมีคอล ออโตโมทีฟ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด อีกทั้งยังดำรงตำแหน่งเป็นหนึ่งในคณะกรรมการสวัสดิการบริษัทด้วย เล็งเห็นว่าลูกเสือหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา นั้นอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการเข้าทำงานในองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาว่า ในปัจจุบันผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้การยอมรับลูกเสือหรือ ผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาได้มีโอกาสเข้าทำงานในองค์กรมากน้อยเพียงใด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้และระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับลูกเสือ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้และระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับลูกเสือ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยส่วนองค์กร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับลูกเสือ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาและระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับลูกเสือหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร

3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับลูกเสือ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีปัจจัยส่วนองค์กร แตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับลูกเสือหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน

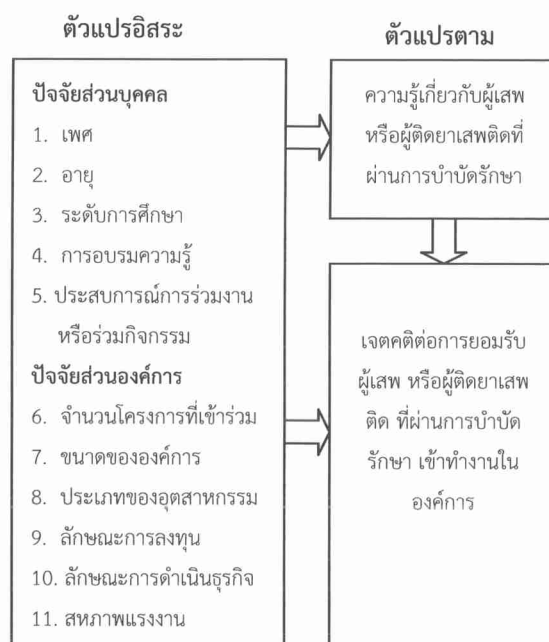
สมมติฐานที่ 3: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับลูกเสือหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 : ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่มีปัจจัยส่วนองค์กรแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับลูกเสือหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงาน ในองค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีความรู้เกี่ยวกับลูกเสือหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา สัมพันธ์กับเจตคติต่อการยอมรับลูกเสือหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร

4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แนวความคิดเกี่ยวกับความรู้และเจตคติ ของประภาเพ็ญ สุวรรณ [2] และสมชาย ดนตรี [3] ที่กล่าวว่า ความรู้ เจตคติและการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันและเป็นที่เชื่อกันว่า เจตคติมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลก็มีผลต่อเจตคติของบุคคลด้วย โดยมีความรู้เป็นพื้นฐานในการสนับสนุน ดังนั้น ดังที่กล่าว ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบการดำเนินงานวิจัยได้ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น จำนวน 38 คน และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 157 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 131 คน ได้จากประชากรที่ศึกษาการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) คำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane อ้างอิงใน เพ็ญแข แสงแก้ว [4]

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา การอบรมความรู้ และประสบการณ์ การร่วมงานหรือการร่วมกิจกรรม และปัจจัยส่วนองค์การ ประกอบด้วย จำนวนโครงการที่เข้าร่วม ขนาดขององค์การ ประเภทของอุตสาหกรรม ลักษณะการลงทุน ลักษณะการดำเนินงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดตามเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา และเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดตามเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การ

5.4 ขอบเขตเวลาในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม 2553 ถึงเดือนมกราคม 2554

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามและแบบทดสอบ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปขององค์การ

ตอนที่ 3 เป็นแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดตามเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา โดยคำถามจะให้ผู้ตอบเลือก ถูก-ผิด (True-False Item) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ ตอบถูกได้ 1 คะแนน และตอบผิด ได้ 0 คะแนน และกำหนดคะแนนเป็นระดับความรู้ซึ่งแบ่งเป็น 3 ช่วง ดังนี้

- 0 - 11 = ระดับความรู้อ่อน
- >11 - 15 = ระดับความรู้ปานกลาง
- >15 - 19 = ระดับความรู้ดี

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความคิดเห็นของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความชำนาญ ด้านความตั้งใจ และด้านการปรับตัว เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ระดับ คือ

ระดับเจตคติ	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดตามเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การจัดแบ่งระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ ดังนี้ [5]

ระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพหรือคะแนนเฉลี่ยผู้ติดตามเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์การ

1.00-1.80	ระดับไม่ดี
1.81-2.60	ระดับค่อนข้างไม่ดี
2.61-3.40	ระดับปานกลาง
3.41-4.20	ระดับค่อนข้างดี
4.21-5.00	ระดับดี

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตั้งแต่ 0.000-0.999 หมายถึง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามโดยทางไปรษณีย์ และให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนกลับมา

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS For Windows[6] ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การทดสอบแบบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) [7] และหากพบว่ามีความแตกต่างกันภายในกลุ่ม จะทำการทดสอบว่าคู่ใดมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Different (LSD)

9. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและองค์กร จำนวน 107 หน่วยวิเคราะห์

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	71	66.35
หญิง	36	33.65
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	18	16.82
มากกว่า 30 ปี - 35 ปี	35	32.71
มากกว่า 36 ปี - 40 ปี	19	17.76
มากกว่า 40 ปี	35	32.71
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	5.61
ปริญญาตรี	81	75.70
ปริญญาโท	20	18.69
การอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา		
เคย	60	53.27
ไม่เคย	47	43.93
ประสบการณ์การทำงานหรือการร่วมกิจกรรมกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา		
เคย	39	36.45
ไม่เคย	68	63.55
จำนวนโครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์กร)		
ไม่เข้าร่วมโครงการ	29	27.10
เข้าร่วม 1 โครงการ	30	28.04
เข้าร่วม 2 โครงการ	26	24.30
เข้าร่วมทั้ง 3 โครงการ	22	20.56
ขนาดขององค์กร		
มีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน	12	11.21
มีการจ้างงาน 50 - 200 คน	18	16.82
มีการจ้างงานเกิน 200 คน	77	71.69
ประเภทของอุตสาหกรรม		
ยานยนต์	75	70.09
เหล็ก โลหะ พลาสติก	10	9.35
เครื่องใช้ไฟฟ้า	2	1.87
สินค้าอุปโภค-บริโภค	7	6.54
บริการและสาธารณูปโภค	7	6.54
อื่น ๆ	6	5.61

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะการลงทุน		
ไทย 100%	22	20.56
ไทยร่วมทุนกับต่างชาติ	14	13.08
ต่างชาติ 100%	71	66.36
ลักษณะการดำเนินธุรกิจ		
จำหน่ายในประเทศเท่านั้น	21	19.63
ส่งออกต่างประเทศเท่านั้น	4	3.74
จำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ	82	76.64
สภาพแรงงาน		
มี	39	36.45
ไม่มี	68	63.55
รวม	107	100.00

ตารางที่ 2 ระดับความรู้ ช่วงระดับคะแนน ค่าเฉลี่ย ร้อยละของระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ระดับความรู้	ช่วงระดับคะแนน	$\bar{X}$	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดี	>15 - 19	16.71	48	44.86
ปานกลาง	>11 - 15	14.46	59	55.14
อ่อน	0 - 11	-	-	-
รวม	-	15.47	107	100.00

ตารางที่ 3 เจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษารายย่อย ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับเจตคติและลำดับที่ของเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร

ด้านที่	เจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
1	ด้านความชำนาญ	4.11	0.53	ค่อนข้างดี	3
2	ด้านความตั้งใจ	4.29	0.63	ดี	2
3	ด้านการปรับตัว	4.33	0.62	ดี	1
	รวม	4.24	0.59	ดี	

ตารางที่ 4 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่าง ของความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยวิธี t-test หรือ One -Way ANOVA

ตัวแปร	p-value				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	การอบรมความรู้	ประสบการณ์การทำงานหรือร่วมกิจกรรม
ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา	0.294	0.607	0.009**	0.000**	0.586
เจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล	0.120	0.001**	0.985	0.049*	0.823

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 5 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่าง ของความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนองค์กร ด้วยวิธี t-test หรือ One -Way ANOVA

ตัวแปร	p-value					
	จำนวนโครงการที่เข้าร่วม	ขนาดขององค์กร	ประเภทของอุตสาหกรรม	ลักษณะการลงทุน	ลักษณะการค้าเงินธุรกิจ	สภาพแรงงาน
ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา	0.042*	0.934	0.383	0.088	0.221	0.017*
เจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล	0.103	0.521	0.001**	0.010**	0.924	0.167

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 6 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value		
			1	2	3
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17.00	1	-	0.210	0.011*
ปริญญาตรี	15.56	2	-	-	0.008**
ปริญญาโท	14.60	3	-	-	-

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 7 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่องค์กรมีจำนวนโครงการที่เข้าร่วมต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

จำนวนโครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์กร)	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value			
			1	2	3	4
ไม่เข้าร่วมโครงการ	15.83	1	-	0.011*	0.041*	0.023*
เข้าร่วม 1 โครงการ	15.76	2	-	-	0.675	0.942
เข้าร่วม 2 โครงการ	15.42	3	-	-	-	0.752
เข้าร่วมทั้ง 3 โครงการ	15.32	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่มีระดับอายุต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value			
			1	2	3	4
ไม่เกิน 30 ปี	4.67	1	-	0.003**	0.000**	0.000**
มากกว่า 30 ปี - 35 ปี	4.24	2	-	-	0.282	0.424
มากกว่า 36 ปี - 40 ปี	4.09	3	-	-	-	0.684
มากกว่า 40 ปี	4.14	4	-	-	-	-

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 9 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรที่มีประเภทของอุตสาหกรรมต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ประเภทของ อุตสาหกรรม	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value					
			1	2	3	4	5	6
ยานยนต์	4.20	1	-	0.003**	0.009**	0.189	0.139	0.285
เหล็ก โลหะ พลาสติก	4.70	2	-	-	0.000**	0.299	0.365	0.005**
เครื่องใช้ไฟฟ้า	3.28	3	-	-	-	0.003**	0.002**	0.076
สินค้าอุปโภค-บริโภค	4.45	4	-	-	-	-	0.902	0.082
บริการและสาธารณูปโภค	3.98	5	-	-	-	-	-	0.139
อื่น ๆ	4.25	6	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 10 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ลักษณะการลงทุน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value		
			1	2	3
ไทย 100%	4.52	1	-	0.004**	0.018*
ไทยร่วมทุนกับต่างชาติ	4.22	2	-	-	0.151
ต่างชาติ 100%	4.01	3	-	-	-

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และ ค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาและระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร โดยวิธี Pearson's Correlation

ตัวแปร	r	p-value
ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา	0.284	0.030*
ระดับเจตคติ ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา		

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

10. สรุปผลการวิจัย

1) จากผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 30 ปี -35 ปี และ 40 ปี ขึ้นไป โดยมีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี เคยได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา และส่วนใหญ่ไม่เคยร่วมงานหรือร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา พิจารณาจากปัจจัยส่วนองค์การพบว่า มีการเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการอย่างน้อย 1 โครงการ ขนาดขององค์การส่วนใหญ่มีการจ้างงานเกิน 200 คน ประเภทของอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมยานยนต์ ผู้ร่วมทุนเป็นชาวต่างชาติ 100 % และการดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศ

2) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.47 และระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และแต่ละคนมีเจตคติโดยรวมไม่ต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59

3) ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ และประสบการณ์การร่วมงานหรือการร่วมกิจกรรมแตกต่างกัน มีความรู้ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาและการอบรมความรู้แตกต่างกัน มีความรู้แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และจำแนกตามปัจจัยส่วนองค์การพบว่า ขนาดขององค์การ ประเภทของอุตสาหกรรม ลักษณะการลงทุน และลักษณะการดำเนินธุรกิจแตกต่างกันมีความรู้ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำนวนโครงการที่เข้าร่วม และสภาพแรงงานแตกต่างกัน มีความรู้แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

4) ผลการเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลพบว่า เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การร่วมงานหรือการร่วมกิจกรรมแตกต่างกัน มีระดับเจตคติไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุและการอบรมความรู้แตกต่างกัน มีระดับเจตคติแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ จำแนกตามปัจจัยส่วนองค์การพบว่า จำนวนโครงการที่เข้าร่วม ขนาดขององค์การ ลักษณะการดำเนินธุรกิจ และสภาพแรงงานแตกต่างกัน มีระดับเจตคติไม่แตกต่างกัน ส่วนประเภทของอุตสาหกรรมและลักษณะการลงทุนแตกต่างกัน มีระดับเจตคติที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

5) ระดับความรู้และระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีความมีความสัมพันธ์ต่อกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ ที่ r เท่ากับ 0.284

11. อภิปรายผล

1) จากผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้โดยรวมอยู่ในระดับดี เนื่องจากส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 53.27 ผ่านการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ซึ่งสอดคล้องกับสายสุนีย์ ปุตุตินันท์ [8] ที่สรุปว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง ข้อมูลรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำใด ๆ ที่มนุษย์ได้รับ หรือมีประสบการณ์เก็บสะสมไว้ และเราสามารถรับทราบสิ่งเหล่านั้นได้ ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการอบรมความรู้ หรือได้รับข้อมูลข่าวสารก็จะส่งผลทำให้เกิดความรู้เพิ่มขึ้นด้วย

2) พิจารณาระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เนื่องจากการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับเจตคติการยอมรับผู้เคยเสพยา/ติดยาเสพติดกลับสู่สังคมมากขึ้น และในปัจจุบันการณรงค์ให้ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนช่วยกันให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ [9] ที่ได้สรุปไว้ว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อมวลชนเกี่ยวกับการปรับเจตคติการยอมรับผู้

เคยเสพ/ติดยาเสพติดกลับสู่สังคม โดยสื่อโทรทัศน์ สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ดี โดยเฉพาะสื่อโทรทัศน์

3) เพศแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้และเจตคติไม่ต่างกัน เพราะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพศหญิงและเพศชายมีสิทธิได้รับความรู้เท่าเทียมกันและทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกันโดยไม่จำกัด หรือแบ่งแยกเฉพาะเพศใดเพศหนึ่ง

4) อายุแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้ไม่ต่างกัน เพราะทุกช่วงอายุ มีโอกาสที่จะได้รับความรู้และการอบรมจากทางสื่อต่างๆ ที่หลากหลาย หรือจากหน่วยงานของรัฐบาลที่มีการส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาที่เท่าเทียมกัน ส่วนระดับเจตคติแตกต่าง พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีระดับเจตคติมากกว่า เนื่องมาจากช่วงของอายุที่ใกล้เคียงกับวัยรุ่นและใช้แรงงาน ทำให้มีความเข้าใจในสภาวะจิตใจของช่วงวัยที่ใกล้เคียงกันที่มีความอยากลอง และหลงผิดได้ จึงส่งผลต่อระดับเจตคติในการเปิดโอกาสให้ผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาได้เข้ามาทำงานในองค์กร ที่สูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษสุรงค์ พันชะโก [10] ที่ทำการศึกษาความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน

5) ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีหลายระดับการบริหาร กล่าวคือ เป็นไปได้ที่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จะอยู่ในระดับผู้บริหารระดับสูงขององค์กร มุ่งเน้นในเรื่องการจัดการและการบริหารองค์กร ส่วนผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าจะมุ่งเน้นการบริหารภายใต้นโยบายขององค์กร และเรียนรู้ด้านเทคนิคมากกว่า และความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเป็นความรู้เฉพาะด้าน ที่ต้องได้รับการอบรมความรู้ ส่วนระดับเจตคติไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลทุกคนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาที่เท่าเทียมกัน และทางภาครัฐเองก็ส่งเสริมและการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการปรับเจตคติในการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษามากขึ้น

6) การอบรมความรู้แตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้และเจตคติต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางองค์กรบางส่วนได้จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่ใช้พัฒนาความรู้และความรู้เป็นบ่อเกิดที่ดีในการพัฒนาเจตคติและยังมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรักคิด ดังนั้นหากได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา และการปรับเจตคติในโอกาสผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลก็ย่อมมีความรู้และเจตคติโน้มเอียงไปในทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับ อติศักดิ์ ชันทะนิยม, จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร และอดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ [11] ที่กล่าวว่า การได้รับการฝึกอบรม มีผลต่อความรู้เกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาทรัพย์สินที่ทุกคนมีส่วนร่วมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในประเทศไทย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการได้รับการฝึกอบรม จะส่งผลต่อความรู้ที่ได้รับไม่มากนัก

7) ประสบการณ์การร่วมงานหรือการร่วมกิจกรรมแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้และเจตคติไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีประสบการณ์ และไม่มีประสบการณ์การร่วมงานหรือการร่วมกิจกรรมกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา นั้นก็สามารถศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาได้และส่วนใหญ่ถึงแม้ไม่เคยร่วมงานหรือการร่วมกิจกรรมกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา แต่ทุกคนก็มีความคิดที่จะช่วยเหลือและปรับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา

8) จำนวนโครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์กร) ต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้แตกต่างกัน โดยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่ไม่เข้าร่วมโครงการ มีระดับความรู้แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งผู้ทำวิจัยมีความคิดเห็นว่า ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเป็นความรู้เฉพาะด้าน ที่ต้องได้รับการอบรมความรู้และได้รับข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ได้ส่งเสริมความรู้และการปรับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษามากขึ้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจึงส่งผลต่อความรู้ของกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่ไม่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ 27.10) มีระดับความรู้แตกต่างกับผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ 72.90) แต่ในส่วนของระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาในภาพรวมของผู้จัดการ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ มีระดับความรู้อยู่ในระดับดีทั้งหมด ไม่ว่าองค์กรมีจำนวนเข้าร่วมโครงการแตกต่างกันก็ตาม และองค์กรที่เข้าร่วมโครงการควรจัดอบรมความรู้ควบคู่กับการส่งเสริมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ยิ่งจะทำให้ความรู้ที่ได้รับเพิ่มเติมและต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น ส่วนระดับเจตคติ ที่องค์กรเข้าร่วมโครงการต่างกันพบว่า มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

9) ขนาดขององค์กรแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้และเจตคติไม่ต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในแต่ละองค์กรนั้นต่างก็ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาได้อย่างเท่าเทียมกัน และยังสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง ในส่วนของหน่วยงานหรือส่วนกลางของแต่ละองค์กรยังจัดให้มีการอบรมแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของรัฐได้อย่างถูกต้อง จึงทำให้ขนาดขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความรู้และเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร

10) ประเภทของอุตสาหกรรมแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้ไม่ต่างกัน ผู้ทำการวิจัยมีความคิดเห็นว่า ไม่ว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทใดก็ตาม มีโอกาสที่จะได้รับความรู้และการอบรมจากทางสื่อต่างๆ ที่หลากหลาย หรือจากหน่วยงานของรัฐบาล ที่มีการส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาที่เท่าเทียมกัน ส่วนระดับเจตคติ พบว่า มีระดับเจตคติแตกต่างกัน เนื่องจากการฝึกอบรมความรู้เป็นบ่อเกิดที่ดีในการพัฒนาเจตคติและยังมีความสัมพันธ์กับความรูสึกนึกคิด และการได้รับข่าวสารจากสื่อต่างๆและความเข้าใจในการปรับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่ส่งเสริมโดยภาครัฐบาลซึ่งปัจจัยเหล่านี้เองอาจจะส่งผลทำให้ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร มากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมอื่น

11) ลักษณะการลงทุนแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้ไม่ต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในแต่ละองค์กรนั้นต่างก็ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาได้อย่างเท่าเทียมกัน และยังสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง จึงก่อให้เกิดความรู้เฉพาะตัวบุคคลซึ่งการที่องค์กรจะมีลักษณะการลงทุนโดยไทย 100% การลงทุนกับต่างชาติ และการลงทุนโดยต่างชาติ 100% ไม่ส่งผลต่อความรู้ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

แตกต่างกันได้ ส่วนระดับเจตคติ พบว่า มีระดับเจตคติแตกต่างกัน โดยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานที่มีลักษณะการลงทุนโดยไทย 100% มีระดับเจตคติ สูงกว่า ทั้งนี้เป็นเพราะองค์กรที่มีลักษณะการลงทุนโดยไทย 100% ผู้ร่วมลงทุนได้รับข่าวสารจากสื่อต่างๆและความเข้าใจในการปรับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่ส่งเสริมโดยภาครัฐบาลมากกว่าผู้ร่วมลงทุนที่เป็นชาวต่างชาติที่มุ่งเน้นแสวงหากำไรเพียงอย่างเดียว จึงส่งผลต่อเจตคติโน้มเอียงไปในทางบวกของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่จะยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรได้

12) ลักษณะการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้และระดับเจตคติไม่ต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในแต่ละองค์กรนั้นต่างก็ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาได้อย่างเท่าเทียมกัน และยังสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง ในส่วนของหน่วยงานหรือส่วนกลางของแต่ละองค์กรยังจัดให้มีการอบรมแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของรัฐได้อย่างถูกต้อง

13) สภาพภาพแรงงานแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้แตกต่างกัน ซึ่งผู้ทำการวิจัยมีความคิดเห็นว่า ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเป็นความรู้เฉพาะด้าน ที่ต้องได้รับการอบรมความรู้ เพราะการได้รับปัจจัยเหล่านี้มากกว่าทำให้ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่ไม่มีสภาพแรงงาน มีระดับความรู้ที่สูงกว่า นอกจากนี้สภาพแรงงานในส่วนของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ อาจคำนึงถึงผลประโยชน์ที่พนักงานควรจะได้รับในด้านอื่นๆมากกว่าการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ส่วนระดับเจตคติ ที่มีสภาพแรงงานแตกต่างกัน พบว่า มีระดับเจตคติไม่แตกต่างกัน

14) เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ นั่นคือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับความรู้ดี จะมีระดับเจตคติในระดับดีด้วย เนื่องจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสามารถในการทำงานของพนักงาน ที่เคยหลงผิดไปลองเสพ หรือติดยาเสพติดนั้นเพื่อ เป็นการเปิดโอกาสให้กับบุคคลเหล่านี้ที่ยังมีพลังความสามารถและมีศักยภาพที่จะฝึกฝนให้เกิดทักษะในการทำงานได้เทียบเท่ากับบุคคลทั่วไป

12. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรอื่น ที่อาจส่งผลต่อระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร เช่น ผู้จัดการแผนกอื่นๆ

2. ควรศึกษาในกลุ่มตัวอย่างประชากรในอุตสาหกรรมอื่นๆด้วย เพราะในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มประชากรในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นและนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เป็นอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ร้อยละ 70

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- [1] วิจัยสังคม, สถาบัน. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2552 : สถานการณ์ยาเสพติดประกอบการจัดทำแผน ปี 2553. Nsy ปี 2552 (21 สิงหาคม 2552)
[Online].Available: www.sri.cmu.ac.th/~sri-local/drugs/knowledge.../summary52tendency53.pdf.
- [2] ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526.
ทัศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม
อนามัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- [3] สมชาย ดนตรี. 2541. **ความรู้และเจตคติและการปฏิบัติของผู้ประกอบการในจังหวัดปทุมธานีเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพแม่น้ำเจ้าพระยา.**
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- [4] เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541. **การวิจัยทางสังคมศาสตร์.**
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์
- [5] วิเชียร เกตุสิงห์. 2541. **การวิจัยเชิงปฏิบัติการ.**
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ. ไทยวัฒนาพานิช.
- [6] กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548.
การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for windows.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [7] พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 8.
กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [8] สายสุนีย์ ปุตุตันท์. 2541. **ความรู้ ทัศนคติและการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [9] วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์สถาบัน. 2548. **รายงานการวิจัยโครงการการศึกษาวิจัยเรื่องที่ 1 การรณรงค์ปรับเจตคติยอมรับผู้เคยเสพยา/ติดยาเสพติดกลับสู่สังคม (ภาพรวม).**
สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [10] เกษสุรางค์ พันชะโก. 2553. **ความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [11] อติศักดิ์ ชันทะนิยม จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร และอดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์. 2551.
ความรู้และความพึงพอใจที่มีต่อระบบการบำรุงรักษาทรัพย์สินที่ทุกคนมีส่วนร่วมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในประเทศไทย.
วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 8(1),72-82

**ความรู้และเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน
ของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด**
**Knowledge and Attitude Toward Supply Chain Management Program
Of Employees in Powerbuy Company Limited**

สุทธิพงศ์ ตั้งчим* วลัยลักษณ์ อัครีรวงศ์** จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร***
Sutthipong Thangkhim* Walailak Atthirawong** Jirasek Trimetsoontorn***

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความรู้และเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด 2) เปรียบเทียบระดับของความรู้และเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด จำแนกตามลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะการสื่อสารภายในองค์กร อายุการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานที่สังกัด และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของความรู้และเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายด้วยขนาดตัวอย่าง 86 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ความรู้และเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง และระดับค่อนข้างดี ตามลำดับ
- 2) การฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด เป็นปัจจัยที่ทำให้ความรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานแตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างกันระหว่างลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะการสื่อสารภายในองค์กร และอายุการทำงาน กับความรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน
- 3) หน่วยงานที่สังกัด เป็นปัจจัยที่ทำให้เจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานแตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างกันระหว่างลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะการสื่อสารภายในองค์กร อายุการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ กับเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน
- 4) ความรู้ และเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กัน

คำสำคัญ: ความรู้ เจตคติ ผู้ปฏิบัติงาน โปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน บริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

** รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of Employee's knowledge and attitude of Supply Chain Management Program in Powerbuy Company Limited 2) to compare the level of employee's knowledge and attitude of Supply Chain Management Program in Powerbuy Company Limited classified by participation, training, communication, work experience, position and department 3) to study the relationship between Employee's knowledge and attitude of Supply Chain Management Program in Powerbuy Company Limited. The samples were taken from a simple random sampling technique with a simple size of 86 people. Questionnaires were used to collect data and statistics used were percentage, arithmetic mean, standard deviation and one-way analysis of variance (One-way ANOVA) and Pearson product moment correlation. The results were as follow:

- 1) Employee's knowledge and attitude of Supply Chain Management Program in Powerbuy Company Limited was medium and moderate good level, respectively.
- 2) Difference in training, position and department shown difference in factors related to employee's knowledge towards Supply Chain Management Program, except participation, communication and work experience.
- 3) Difference in department shown differences in factors related to employee's attitude towards Supply Chain Management Program, except participation, training, communication, work experience and position.
- 4) There was no relationship between knowledge and attitude toward Supply Chain Management Program in Powerbuy Company Limited.

Keywords : Knowledge, Attitude, Employees, Supply Chain Management Program, Powerbuy Company Limited

1. บทนำ

ท่ามกลางการแข่งขันในปัจจุบันของวงการธุรกิจค้าปลีกที่ค่อนข้างจะรุนแรง จากมูลค่าตลาดในธุรกิจค้าปลีกกลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้าในประเทศไทยปี พ.ศ.2552 มีมูลค่าประมาณ 82,500 ล้านบาท [1] บวกกับแรงความคาดหวังที่ค่อนข้างสูงของกลุ่มผู้บริโภค ที่มีต่อการนำเสนอผลิตภัณฑ์ต่างๆ เข้าสู่ตลาด อีกทั้งการดำเนินธุรกิจภายใต้สภาวะแวดล้อมต่างๆ ท่ามกลางความไม่แน่นอน เช่น การแตกแยกทางความคิดของภาคประชาชนต่อวิกฤตการณ์ทางการเมืองภายในประเทศ หรือวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์ที่สั้นลง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่ออุปสงค์ของตลาดผู้บริโภค ในวงการธุรกิจค้าปลีก

ผู้บริหารและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมต่างๆ ได้หันมาตระหนักและให้ความสำคัญต่อการออกแบบโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานมากขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นกระบวนการบูรณาการ (Integration) กิจกรรมต่างๆ ขององค์การ เข้ารวมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นการสร้างพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ระหว่างบริษัทผู้ร่วมค้า (Vendors) ศูนย์กระจายสินค้า (Distribution Center: DC) และร้านค้าปลีก (Retailing Stores) เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่

การเจรจากับบริษัทผู้ร่วมค้า และการวางแผนการกระจายสินค้าของฝ่ายบริหารสินค้า เพื่อส่งสินค้าไปยังผู้บริโภค เป็นไปอย่างถูกต้องทั้งในด้านของปริมาณ (Right Quantities) สถานที่ (Right Place) และเวลา (Right Time) เพื่อต้องการลดความไม่แน่นอนหรือความผันแปรในโซ่อุปทานหรือที่เรียกว่าปรากฏการณ์ Bullwhip Effect

นอกจากนี้การจัดการโซ่อุปทานยังเป็นตัวประสานกิจกรรมต่างๆ ในโซ่อุปทานเข้ารวมกัน นำไปสู่กระบวนการตัดสินใจให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ ทั้งในระดับกลยุทธ์ระดับยุทธวิธี และระดับปฏิบัติการเพื่อสร้างกำไรสูงสุด (Maximize Profit) และเพื่อสร้างข้อได้เปรียบ (Comparative Advantage) และช่วงชิงส่วนทางการตลาด (Market Share) ขององค์การต่อไป

สำหรับบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด เป็นหนึ่งในหน่วยธุรกิจ (Business Unit: BU) ของ Central Retail-Corporation: CRC ดำเนินธุรกิจค้าปลีกกลุ่มสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้ารายใหญ่ที่สุดในประเทศไทย โดยมีคำขวัญว่า “เพาเวอร์บายโลกแห่งเทคโนโลยี เลือกได้ไม่รู้จักจบ” มีสาขาคอคลุมทั่วประเทศที่ 65 สาขา

โดยมีคุณสมบัติสาร จีราอีวัฒน์ ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ เป้าหมายการเจริญเติบโตที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 10-14 ต่อปี และได้มีการนำเอาโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน (Supply Chain Management Program: SCM) มาใช้ และพบว่าเมื่ออัตราการเข้าใช้ที่ค่อนข้างน้อยและมีอัตราลดลงอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ความรู้และเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด โดยศึกษาถึงระดับความรู้และเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน เพราะการจะนำโปรแกรมอะไรมาใช้งานในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความรู้และเจตคติที่ดีต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโปรแกรมนั้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความรู้และเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับของความรู้และเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด จำแนกตามลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะการสื่อสารภายในองค์กร อายุการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานที่สังกัด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความรู้และเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน ของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด

3. สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ปฏิบัติงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ ลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะการสื่อสารภายในองค์กร อายุการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความรู้ต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด แตกต่างกัน

2. ผู้ปฏิบัติงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ ลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะการสื่อสารภายในองค์กร อายุการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีเจตคติต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด แตกต่างกัน

3. ความรู้และเจตคติของผู้ปฏิบัติงานต่อการนำโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด มาใช้งาน มีความสัมพันธ์กัน

4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความรู้และเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด จากการศึกษาของ Lambert D.M. [2] กล่าวถึงการจัดการองค์การโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพ ได้เน้นย้ำถึงอุปสรรคในการใช้งานโปรแกรม และพบว่าสิ่งที่ เป็นอุปสรรคในด้านองค์การและ ผู้ปฏิบัติงานมี 6 ด้าน ดังนี้ ลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การอบรมและให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะการสื่อสารภายในองค์กร อายุการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานที่สังกัด ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยดังกล่าว นำมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และกำหนดตัวแปรตามได้แก่ ระดับความรู้ต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานและระดับเจตคติต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ด้านบุคลากร ด้านการจัดการโซ่อุปทาน และด้านประโยชน์ของการจัดการโซ่อุปทาน โดยใช้แนวความคิดของสันติ โสวาท [3] เรื่องระดับเจตคติของพนักงานฝ่ายขายของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย ที่มีต่อการจัดการโซ่อุปทานของบริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยในวิจัยนี้ได้แบ่งข้อมูลตามลักษณะของตัวแปรออกเป็น 2 ส่วนดังรูปที่ 1 ต่อไปนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ผู้ปฏิบัติงานของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 109 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 86 คน

5.3 ขอบเขตเวลาในการวิจัย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกรายการ ได้แก่ ลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะการสื่อสารภายในองค์กร อายุการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ เป็นการสร้างคำถามเพื่อวัดความรู้ จำนวน 20 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน [4] คือ

ตอบข้อที่ถูก	ให้ 1 คะแนน
ตอบข้อที่ผิด	ให้ 0 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ระดับ [5] คือ

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยการเข้าเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 86 ฉบับ คิดเป็น 100% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยนำผลรวมของแต่ละคะแนน มาจัดระดับความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ [4] ดังนี้

คะแนนรวม	ระดับความรู้
0 – 7	ต่ำ
8 – 14	ปานกลาง
15 – 20	สูง

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของเจตคติด้านบุคลากร ด้านการจัดการโซ่อุปทาน และด้านประโยชน์ของการจัดการโซ่อุปทาน สามารถแบ่งระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ [5] ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับเจตคติ
1.00 – 1.80	ไม่ดี
1.81 – 2.60	ค่อนข้างไม่ดี
2.61 – 3.40	ปานกลาง
3.41 – 4.20	ค่อนข้างดี
4.21 – 5.00	ดี

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจะใช้เกณฑ์ดังนี้ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึงมีระดับเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีระดับเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัย

การแปลความหมายของค่าความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และเจตคติ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 ในกรณีที่ค่าเป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์กรณีเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และกรณีเป็นลบ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน ระดับของความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสอง แบ่งออกได้เป็น 5 ระดับดังนี้ [6]

ช่วงของสัมประสิทธิ์	ระดับความสัมพันธ์
± 0.81 ถึง ± 1.00	มากที่สุด
± 0.61 ถึง ± 0.80	มาก
± 0.41 ถึง ± 0.60	ปานกลาง
± 0.21 ถึง ± 0.40	น้อย
± 0.00 ถึง ± 0.20	น้อยที่สุด

9. ผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล จากผู้ตอบสอบถามทั้งหมด 86 คน คิดเป็น 100 % แสดงได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
1. ลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน	ไม่เคย	37	43.03
	เคยใช้งาน 1 ครั้ง	33	38.37
	เคยมากกว่า 1 ครั้ง	16	18.60
	รวม	86	100.00
2. การฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ไม่เคย	36	41.86
	เคยอบรม 1 ครั้ง	25	29.07
	เคยอบรมมากกว่า 1 ครั้ง	25	29.07
	รวม	86	100.00
3. ลักษณะการสื่อสารภายในองค์กร	เบื้องล่างสู่เบื้องบน	17	19.80
	เบื้องบนสู่เบื้องล่าง	38	44.20
	ตามแนวนอน	31	36.00
	รวม	86	100.00
4. อายุการทำงาน	ไม่เกิน 4 ปี	12	13.95
	มากกว่า 4 – 8 ปี	36	41.86
	มากกว่า 8 – 12 ปี	25	29.07
	มากกว่า 12 ปี	13	15.12
	รวม	86	100.00
5. ตำแหน่งหน้าที่	พนักงานประจำและเจ้าหน้าที่	10	11.60
	ผู้จัดการแผนก	64	74.40
	ผู้จัดการฝ่าย (ขึ้นไป)	12	14.00
	รวม	86	100.00
6. หน่วยงานที่สังกัด	ฝ่ายบริหารสินค้า	27	31.40
	ฝ่ายเติมเต็มสินค้าและโซ่อุปทาน และฝ่าย DC.	20	23.30
	ฝ่ายปฏิบัติการ	39	45.30
	รวม	86	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่เคยใช้งานโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานคิดเป็นร้อยละ 43.03 ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานคิดเป็นร้อยละ 41.86 ผู้ปฏิบัติงานนำข้อมูลไปใช้งานสำหรับการสื่อสารภายในบริษัทส่วนใหญ่ในรูปแบบของ

การสื่อสารจากบนลงล่างคิดเป็นร้อยละ 44.20 อายุการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 4-8 ปีคิดเป็นร้อยละ 41.86 มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการแผนกคิดเป็นร้อยละ 74.40 และทำงานอยู่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 45.30

ตารางที่ 2 จำนวนผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด

ระดับความรู้ต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน	N	$\bar{X}$	S.D.
ระดับสูง	39	15.82	0.987
ระดับปานกลาง	47	12.64	0.997
ภาพรวม	86	14.08	1.873

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ปฏิบัติงานของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 47 คน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.64 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.997

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้ปฏิบัติงานต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด

ระดับเจตคติต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน	n = 86			ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับเจตคติ	
ด้านบุคลากร	4.03	0.378	ค่อนข้างดี	2
ด้านการจัดการโซ่อุปทาน	3.53	0.353	ค่อนข้างดี	3
ด้านประโยชน์ของการจัดการโซ่อุปทาน	4.09	0.508	ค่อนข้างดี	1
ภาพรวม	3.88	0.292	ค่อนข้างดี	

จากตารางที่ 3 พบว่าด้านเจตคติของผู้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.292 และมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับตามด้าน จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านประโยชน์ของการ

จัดการโซ่อุปทาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.508 ด้านบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.378 ด้านการจัดการโซ่อุปทาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และ ค่า ส่วน เบี่ยง เบน มา ต ร ฐ า น เท่า กั บ 0.353

ตารางที่ 4 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของระดับความรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานโดยภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับความรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน	p-value
ลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน	0.253
การฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	0.000**
ลักษณะการสื่อสารภายในองค์กร	0.180
อายุการทำงาน	0.234
ตำแหน่งหน้าที่	0.000**
หน่วยงานที่สังกัด	0.025*

*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่าผลตรวจสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน เมื่อพิจารณาจากข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าการฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ เป็นปัจจัยที่ทำให้ความรู้ของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และหน่วยงานที่สังกัด

เป็นปัจจัยที่ทำให้ความรู้ของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากนั้นนำผลการทดสอบสมมติฐานที่ได้มาทำการศึกษ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่โดยวิธี LSD แสดงได้ตามตารางที่ 5, 6 และ 7 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ของระดับความรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานด้านการฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

การฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
			1	2	3
ไม่เคยอบรม	13.14	1	-	0.020*	0.000**
เคยอบรม 1 ครั้ง	14.04	2	-	-	0.000**
เคยอบรมมากกว่า 1 ครั้ง	15.48	3	-	-	-

UU *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เคยอบรม มีค่าเฉลี่ยแตกต่างจาก ผู้ปฏิบัติงานที่เคยอบรม 1 ครั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ปฏิบัติงานที่เคยอบรม

มากกว่า 1 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยแตกต่างจาก ผู้ปฏิบัติงานที่เคยอบรม 1 ครั้งและไม่เคยอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 6 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ของระดับความรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานด้านตำแหน่งหน้าที่ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ตำแหน่งหน้าที่	$\bar{x}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
			1	2	3
พนักงานประจำและเจ้าหน้าที่	12.60	1	-	0.018*	0.000**
ผู้จัดการแผนก	14.02	2	-	-	0.003**
ผู้จัดการฝ่าย (ขึ้นไป)	15.67	3	-	-	-

UUU *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่เป็นพนักงานประจำและเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างจาก ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นผู้จัดการแผนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ

ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นผู้จัดการฝ่าย (ขึ้นไป) มีค่าเฉลี่ยแตกต่างจาก ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นพนักงานประจำและเจ้าหน้าที่และผู้จัดการแผนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 7 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ของระดับความรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานด้านหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{x}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
			1	2	3
ฝ่ายบริหารสินค้า	14.07	1	-	0.087	0.315
ฝ่ายเติมเต็มสินค้าและโซ่อุปทาน และฝ่าย DC	15.00	2	-	-	0.007**
ฝ่ายปฏิบัติการ	13.62	3	-	-	-

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดฝ่ายเติมเต็มสินค้าและโซ่อุปทานและฝ่ายศูนย์กระจายสินค้า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างจาก ผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเจตคติของผู้ปฏิบัติงานต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน จำแนกด้านบุคลากร ด้านการจัดการโซ่อุปทาน ด้านประโยชน์ของการจัดการโซ่อุปทาน และโดยภาพรวม แสดงได้ตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ของระดับเจตคติของผู้ปฏิบัติงานต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน จำแนกด้านบุคลากร ด้านการจัดการโซ่อุปทาน ด้านประโยชน์ของการจัดการโซ่อุปทาน และโดยภาพรวมโดยวิธี One-way ANOVA

ระดับเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน งานต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน	p-value			
	ด้านบุคลากร	ด้านการจัดการโซ่อุปทาน	ด้านประโยชน์ของการจัดการโซ่อุปทาน	ภาพรวม
ลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน	0.957	0.099	0.124	0.142
การฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	0.623	0.225	0.379	0.228
ลักษณะการสื่อสารภายในองค์กร	0.106	0.204	0.707	0.634
อายุการทำงาน	0.683	0.505	0.978	0.906
ตำแหน่งหน้าที่	0.173	0.255	0.309	0.210
หน่วยงานที่สังกัด	0.000**	0.000**	0.263	0.048*

U *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 8 พบว่าผลการเปรียบเทียบเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน เมื่อพิจารณาจากข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีเจตคติด้านบุคลากร และด้านการจัดการโซ่อุปทานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผู้ปฏิบัติงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีเจตคติโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากนั้นนำผลการทดสอบสมมติฐานที่ได้มาทำการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเจตคติด้านหน่วยงานที่สังกัด จำแนกรายด้านบุคลากร ด้านการจัดการโซ่อุปทาน และภาพรวม เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD แสดงได้ตามตารางที่ 9, 10 และ 11 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ของระดับเจตคติต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน ด้านบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{x}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
			1	2	3
ฝ่ายบริหารสินค้า	4.12	1	-	0.000**	0.994
ฝ่ายเติมเต็มสินค้าและโซ่อุปทาน และฝ่ายDC	3.72	2	-	-	0.000**
ฝ่ายปฏิบัติการ	4.13	3	-	-	-

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดฝ่ายเติมเต็มสินค้าและโซ่อุปทานและฝ่ายศูนย์กระจายสินค้า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างจาก ผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายบริหารสินค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 10 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของระดับเจตคติต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานด้านการจัดการโซ่อุปทานของผู้ปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{X}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
			1	2	3
ฝ่ายบริหารสินค้า	3.67	1	-	0.400	0.000**
ฝ่ายเติมเต็มสินค้าและโซ่อุปทาน และฝ่าย DC	3.75	2	-	-	0.000**
ฝ่ายปฏิบัติการ	3.31	3	-	-	-

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายเติมเต็มสินค้าและโซ่อุปทานและฝ่ายศูนย์กระจายสินค้า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างจาก ผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดฝ่ายบริหารสินค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 11 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของระดับเจตคติต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานโดยภาพรวมของผู้ปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{X}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
			1	2	3
ฝ่ายบริหารสินค้า	3.99	1	-	0.199	0.014*
ฝ่ายเติมเต็มสินค้าและโซ่อุปทาน และฝ่าย DC	3.88	2	-	-	0.371
ฝ่ายปฏิบัติการ	3.81	3	-	-	-

*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดฝ่ายบริหารสินค้า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างจาก ผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) และ ค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้ และระดับเจตคติต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน โดยวิธี Pearson's Correlation

ตัวแปร	r	p-value
ระดับความรู้ และระดับเจตคติต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน	0.181	0.096

จากตารางที่ 12 พบว่าผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ และเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน ของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กัน

10. สรุปผลการวิจัย

10.1 ด้านความรู้ พบว่าการฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ เป็นปัจจัยที่ทำให้ความรู้ของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และหน่วยงานที่สังกัด เป็นปัจจัยที่ทำให้ความรู้ของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่พบความแตกต่างกันระหว่างลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะการสื่อสารภายในองค์กร และอายุการทำงาน กับความรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน

10.2 ด้านเจตคติ พบว่าหน่วยงานที่สังกัด เป็นปัจจัยที่ทำให้เจตคติของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่พบความแตกต่างกันระหว่างลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะการสื่อสารภายในองค์กร อายุการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ กับเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน

10.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และเจตคติ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

11. อภิปรายผลการวิจัย

ระดับความรู้และเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน ของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทางข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับความรู้ที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด พบว่า การฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันไป เป็นปัจจัยที่มีผลทำให้ความรู้ของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์พรหมดนตรี [7] อติศักดิ์ ขันทะนิยมและคณะ [8] และกันวีย์ตระกูลแสง [9] ที่พบว่า การฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด เป็นปัจจัยที่ทำให้ความรู้ของพนักงานแตกต่างกัน ส่วนลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะการสื่อสารภายในองค์กร และอายุการทำงาน ไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่าง อาจสืบเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมในการใช้งานของผู้ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างต่ำ จึงทำให้ไม่ได้นำข้อมูลไปใช้งานในการสื่อสารภายในองค์กรเท่าที่ควร และทางบริษัทเพิ่งเริ่มนำโปรแกรมมาทดลองใช้งานจึงอาจไม่มีผลต่ออายุการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร จึงส่งผลทำให้ระดับความรู้ของผู้ปฏิบัติงานในด้านดังกล่าว ไม่แตกต่างกันได้

2. ข้อมูลทางข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเจตคติที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด พบว่า หน่วยงานที่สังกัด เป็นปัจจัยที่ส่งผลทำให้เจตคติของผู้ปฏิบัติงาน แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของราตรี วิรเศรษฐ์ [10] ส่วนลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะการสื่อสารภายในองค์กร อายุงาน และตำแหน่งหน้าที่ ไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่าง ทั้งนี้ อาจสืบเนื่องมาจากความเอาใจใส่ในการใช้งานของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการตรวจสอบข้อมูลการเข้าใช้งานของผู้ปฏิบัติงานพบว่า มีอัตราการเข้าใช้งานที่ค่อนข้างต่ำและมีอัตราลดลง และการฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ส่วนใหญ่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการฝึกอบรมที่ดีและมีมาตรฐานเท่าที่ควร รวมทั้งการอบรมส่วนใหญ่เป็นเพียงการให้ความรู้ในระดับพื้นฐานการใช้งานไม่ได้เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชี่ยวชาญและสามารถนำข้อมูลไปใช้งานได้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทานที่แท้จริง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ และเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโปรแกรมการจัดการโซ่อุปทาน ของบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจสืบเนื่องมาจาก ระดับความรู้เฉลี่ยของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี แต่ระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพงศกร อีระเดชสิทธิ์และคณะ [11] ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ และเจตคติของพนักงานที่มีต่อระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS 16949:2002 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

12. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยในอนาคต อาจศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยอาจใช้ปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) ประกอบปัจจัยดังนี้ บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) แบบแผนทางความคิด (Mental Model) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) และการสนทนาแบบมีแบบแผน (Dialogue) ซึ่งอาจจะทำให้ทราบถึงผลกระทบที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยกับกลุ่มธุรกิจค้าปลีกอื่นๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบเช่น กลุ่มธุรกิจค้าปลีกกลุ่มอาหาร เสื้อผ้า และวัสดุอุปกรณ์ก่อสร้าง ว่าเป็นอย่างไร เพื่อหาผลกระทบที่เกิดขึ้นในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ นำมาเป็นข้อเปรียบเทียบและนำไปประยุกต์กับองค์กรต่างๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] Positioning Magazine. 2553.
เครื่องใช้ไฟฟ้าส่งออกคาดเติบโตได้ดี...
ตลาดในประเทศรอการเมื่อนิ่ง.
ค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2553, จาก
<http://www.positioningmag.com/prnews/PRNews.aspx?id=87020>.
- [2] Lambert, D.M. Stock, J.R. and Ellam, L.S. 2547.
การจัดการโซ่อุปทานและโลจิสติกส์.
(กมลชนก สุทธิวัฒนฤพุดิ และคณะ, ผู้แปล).
กรุงเทพฯ : ท็อป.

- [3] สันติ โสภณาส. 2549. เจตคติของพนักงานฝ่ายขายของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยที่มีต่อการจัดการโซ่อุปทานของบริษัท อิตาซี โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [4] ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- [5] พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- [6] HHairH, J.F. et al. 2000. Marketing Research: A Practical Approach for the New Millennium. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- [7] วิโรจน์ พรหมดนตรี. 2547. ความรู้และเจตคติต่อการจัดทำระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกันของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงในโรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [8] อติศักดิ์ ชันทะนิยม จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร. และอดิณุช กาญจนพิบูลย์. 2551. ความรู้และความพึงพอใจที่มีต่อระบบการบำรุงรักษาทั่วผลที่ทุกคนมีส่วนร่วมของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ในประเทศไทย. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 8(1), 72-82.
- [9] กันวิทย์ ตระกูลแสง. 2541. ความรู้ บุคลิกภาพทัศนคติต่อการใช้อุปกรณ์ป้องกันเสี่ยงดังของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [10] ราตรี วิเศษรัฐ. 2544. การศึกษาทัศนคติและปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรม QCC ของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มเนชั่นแนลไทย. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [11] พงศกร อีระเดชสิทธิ์ อดิณุช กาญจนพิบูลย์, และจิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร. 2552. ความรู้และเจตคติของพนักงาน บริษัท อิตาซี โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16494 : 2002 มาใช้. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 8(2), 110-120.

ความรู้และเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันที่มีต่อ
โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาในเขตกรุงเทพมหานคร
Knowledge and Attitude of Drugstore Entrepreneurs Toward
Community Pharmacy Development and Accreditation in Bangkok Area

ภัทรพจน์ แดหวัน* วลัยลักษณ์ อธิธีรวงศ์** ณัฐวุฒิ โรจน์นฤตติกุล***
Pattarapan Daewan* Walailak Atthirawong** Nuttawut Rojninruttikul***

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความรู้และเจตคติที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาของผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อเปรียบเทียบความรู้และเจตคติที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาของผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามช่องทางการสื่อสารข้อมูล สถานะร้านยา ระยะเวลาประกอบกิจการ รูปแบบกิจการ และยอดขายเฉลี่ยต่อเดือนและ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และเจตคติที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาของผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันในเขตกรุงเทพมหานครด้วยขนาดตัวอย่าง 362 แห่ง ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ความรู้และเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับปานกลางและมีเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี
- 2) ช่องทางการสื่อสารข้อมูล สถานะร้านยาและรูปแบบกิจการที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ทำให้ความรู้แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาประกอบกิจการเป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับความรู้ไม่แตกต่างกัน
- 3) ช่องทางการสื่อสารข้อมูล ระยะเวลาประกอบกิจการ และยอดขายเฉลี่ยต่อเดือนเป็นปัจจัยที่ทำให้เจตคติของผู้ประกอบการร้านยาแตกต่างกัน ส่วนสถานะร้านยาและรูปแบบกิจการเป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับเจตคติของผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- 4) ความรู้และเจตคติของประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา ไม่มีความสัมพันธ์กัน

คำสำคัญ: ความรู้ เจตคติ ผู้ประกอบการร้านยา โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา ร้านยาคุณภาพ

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the level of entrepreneurs' knowledge and attitude toward Community Pharmacy Development and Accreditation in Bangkok Area (2) to compare the knowledge and attitude toward Community Pharmacy Development and Accreditation in Bangkok Area classified by communication channel, certified status of the drugstore, work experience, types of organization and revenue per month and (3) to study the relationship between entrepreneurs' knowledge and attitude toward Community Pharmacy Development and Accreditation in Bangkok Area and the sample was taken from a simple random sampling technique with 362 drugstore entrepreneurs in Bangkok area. Questionnaires were used to collect data and the statistics used were percentage, arithmetic mean, standard deviation and one-way analysis of variance (One-way ANOVA) and Pearson product moment correlation. The results were as follow:

- 1) For the entrepreneurs' knowledge and attitude toward Community Pharmacy Development and Accreditation, it found that the knowledge was at a moderate level, the attitude was at a fairly good level.
- 2) Difference in communication channel, certified status of the drugstore and types of organization shown difference in entrepreneurs' knowledge, except work experience.
- 3) Difference in communication channel, work experience and revenue per month shown difference in entrepreneurs' attitude, except certified status of drugstore and types of organization.
- 4) There was no relationship between knowledge and attitude of drugstore entrepreneurs toward Community Pharmacy Development and Accreditation

Keywords : Knowledge, Attitude, Drugstore Entrepreneurs, Drugstore Qualifications, Drugstore Regulations

1. บทนำ

ร้านยาเป็นสถานบริการสาธารณสุขภาคเอกชนที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนและสังคมไทยมาเป็นเวลานานโดยประชาชนนิยมเลือกใช้บริการในการดูแลสุขภาพ เนื่องจากร้านยามีการกระจายตัวอยู่ทั่วไปตามแหล่งชุมชน อีกทั้งการให้บริการที่สะดวก รวดเร็วทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย ร้านยาแผนปัจจุบันในประเทศไทยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีรูปแบบการให้บริการที่หลากหลายแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นพิจารณาจากทำเลที่ตั้ง การตกแต่งร้าน ราคา ยา การมีเภสัชกรอยู่ปฏิบัติหน้าที่ประจำร้าน เป็นต้น ความแตกต่างของคุณภาพการบริการของร้านยาเป็นประเด็นหนึ่งที่สาธารณสุขให้ความสนใจ ทั้งนี้เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคหรือผู้ป่วย มาตรฐานร้านยาจึงถูกพัฒนาขึ้นจากข้อมูลหลักฐานและรูปแบบร้านยาที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตที่มีการปรับรื้อระบบสุขภาพของประเทศโดยรวม [1]

ปัจจุบันทั่วประเทศมีร้านยาทั้งหมด 10,052 แห่ง มีเพียง 361 แห่งที่ได้รับการรับรองเป็นร้านยาคุณภาพตามโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา [2] ทั้งนี้ได้มีการเริ่มโครงการดังกล่าวมาตั้งแต่ปี 2546 แต่ร้านยาอีกหลายแห่งยังไม่ได้รับการรับรองหรือให้ความสนใจเข้าร่วมโครงการดังกล่าวเท่าที่ควร ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้ประกอบการร้านยายังได้รับความรู้ไม่เพียงพอเกี่ยวกับโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา หรือหากแม้ว่าผู้ประกอบการร้านยามีความรู้มากเพียงใด แต่มีเจตคติที่ไม่ดีก็จะส่งผลกระทบต่อความสนใจเข้าร่วมโครงการและเกิดพฤติกรรมต่อต้านการเข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาถึงความรู้และเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา โดยใช้ผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันในเขตกรุงเทพมหานครเป็นกลุ่มประชากรในการศึกษา ซึ่งผลจากการศึกษาอาจนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และเป็นข้อมูลในการประชาสัมพันธ์และกระตุ้นให้ร้านยาแผนปัจจุบันที่ยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการเกิดการตื่นตัวและสนใจเข้าร่วมโครงการเพื่อคุณภาพของร้านยาและสุขภาพที่ดีของสาธารณสุขต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้และเจตคติที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาของผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้และเจตคติที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาของผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามช่องทางการสื่อสารข้อมูล สถานะร้านยา ระยะเวลาประกอบกิจการ รูปแบบกิจการ และยอดขายเฉลี่ยต่อเดือน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และเจตคติที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาของผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันในเขตกรุงเทพมหานคร

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันในเขตกรุงเทพมหานครที่มีช่องทางการสื่อสารข้อมูล สถานะร้านยา ระยะเวลาประกอบกิจการ รูปแบบกิจการ และยอดขายเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาแตกต่างกัน

3.2 ผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันในเขตกรุงเทพมหานครที่มีช่องทางการสื่อสารข้อมูล สถานะร้านยา ระยะเวลาประกอบกิจการ รูปแบบกิจการ และยอดขายเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีเจตคติต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาแตกต่างกัน

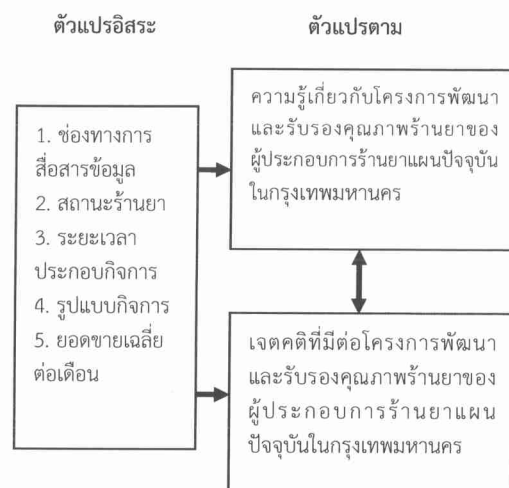
3.3 ความรู้เกี่ยวกับโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยามีความสัมพันธ์กับเจตคติที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาของผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันในเขตกรุงเทพมหานคร

4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยได้ทำการศึกษาถึงความรู้และเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ประกอบการร้านยาจะต้องมีความรู้และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา รวมไปถึงการมีเจตคติที่ดีก่อให้เกิดความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาได้

ช่องทางการสื่อสารข้อมูล สถานะร้านยา ระยะเวลาประกอบกิจการ รูปแบบกิจการ และยอดขายเฉลี่ยต่อเดือนเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการร้านยาที่มีอิทธิพลต่อระดับความรู้และเจตคติ ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยดังกล่าวมาเป็นการกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และกำหนดตัวแปรตามได้แก่ ระดับความรู้และเจตคติต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพ

ร้านยา [1] ซึ่งประกอบไปด้วย มาตรฐานที่ 1 สถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งสนับสนุนบริการ มาตรฐานที่ 2 การบริหารจัดการเพื่อคุณภาพ มาตรฐานที่ 3 การบริการเภสัชกรรมที่ดี มาตรฐานที่ 4 การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และจริยธรรม และมาตรฐานที่ 5 การให้บริการและการมีส่วนร่วมในชุมชนและสังคม โดยในวิจัยนี้ได้แบ่งข้อมูลตามลักษณะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังรูปที่ 1 ต่อไปนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันจำนวน 3,798 แห่งที่ประกอบกิจการอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบัน มีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 362 คนได้จากประชากรที่ศึกษาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane [3] ซึ่งมีความคลาดเคลื่อน 5%

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ช่องทางการสื่อสารข้อมูล สถานะร้านยา ระยะเวลาประกอบกิจการ รูปแบบกิจการ ยอดขายเฉลี่ยต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความรู้และเจตคติที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาของผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันในกรุงเทพมหานคร

5.4 ขอบเขตเวลาในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2553 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคล และองค์การ ได้แก่ ข้อมูล เพศ อายุ สถานะร้านยา ระยะเวลา ประกอบกิจการ รูปแบบกิจการ ยอดขายเฉลี่ยต่อเดือน และ ช่องทางการสื่อสารข้อมูล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ของผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันเกี่ยวกับโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ

ตอบข้อที่ถูก ให้ 1 คะแนน

ตอบข้อที่ผิด ให้ 0 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้การประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ระดับ [4] คือ

ระดับความคิดเห็น ระดับคะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5

เห็นด้วย 4

ไม่แน่ใจ 3

ไม่เห็นด้วย 2

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 362 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลความหมายด้านความรู้เกี่ยวกับโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา โดยการหาคะแนนรวมแล้วจัดระดับคะแนนซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนรวม

0 – 9 คะแนน

10 – 18 คะแนน

19 – 25 คะแนน

ระดับคะแนน

ระดับความรู้ต่ำ

ระดับความรู้ปานกลาง

ระดับความรู้สูง

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา สามารถแบ่งระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ [4] ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย

4.21 – 5.00

3.41 – 4.20

2.61 – 3.40

1.81 – 2.60

1.00 – 1.80

ระดับเจตคติ

เจตคติดี

เจตคติค่อนข้างดี

เจตคติปานกลาง

เจตคติค่อนข้างไม่ดี

เจตคติไม่ดี

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจะใช้เกณฑ์ดังนี้ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.00 หมายถึงมีระดับเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาไม่แตกต่างกันมาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีระดับเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาแตกต่างกันมาก

การแปลความหมายของค่าความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และเจตคติ โดยการนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ซึ่งค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 ในกรณีที่ค่าเป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์

กรณีเป็นบวกแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และกรณีเป็นลบแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน ระดับของความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสอง แบ่งออกได้เป็น 5 ระดับดังนี้ [5]

ค่าสัมประสิทธิ์

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.20

0.21 – 0.40

0.41 – 0.60

0.61 – 0.80

สูงกว่า 0.80

ระดับความสัมพันธ์

ระดับต่ำ

ระดับค่อนข้างต่ำ

ระดับปานกลาง

ระดับค่อนข้างสูง

ระดับสูง

9. ผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและองค์การ จากผู้ประกอบการร้านยาทั้งหมด 362 คน คิดเป็น 100 % แสดงได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลและองค์การ

ข้อมูลส่วนบุคคลและองค์การ		จำนวน	ร้อยละ
1.แหล่งข้อมูลความรู้เกี่ยวกับ โครงการพัฒนาและรับรอง คุณภาพร้านยา	โทรทัศน์	48	13.30
	นิตยสาร / วารสาร	72	19.90
	แผ่นป้ายโฆษณา	8	2.20
	อินเทอร์เน็ต	113	31.20
	การบอกต่อโดยบุคคล	63	17.40
	เจ้าหน้าที่โครงการฯ	58	16.00
	รวม	362	100.00
2.สถานะร้านยา	เป็นร้านยาคุณภาพ (ได้รับการรับรองจากสภาเภสัชกรรมแล้ว)	60	16.60
	ไม่เป็นร้านยาคุณภาพ (ยังไม่ได้รับการรับรองจากสภาเภสัชกรรม)	272	75.10
	อยู่ระหว่างการขอการรับรองเป็นร้านยาคุณภาพจากสภาเภสัชกรรม	30	8.30
	รวม	362	100.00
3. ระยะเวลาประกอบกิจการ	น้อยกว่า 1 ปี	54	14.90
	ระหว่าง 1 ปี – 5 ปี	138	38.10
	ระหว่าง 5 ปี – 10 ปี	52	14.40
	ระหว่าง 10 ปี – 15 ปี	53	14.60
	มากกว่า 15 ปี	65	18.00
	รวม	362	100.00
4.รูปแบบกิจการ	กิจการเจ้าของคนเดียว	208	57.50
	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	21	5.80
	บริษัทจำกัด	133	36.70
	รวม	362	100.00
5.ยอดขายเฉลี่ยต่อเดือน	น้อยกว่า 100,000 บาท	106	30.70
	ระหว่าง 100,001 บาท – 200,000 บาท	101	29.30
	ระหว่าง 200,001 บาท – 300,000 บาท	34	9.90
	ระหว่าง 300,001 บาท – 400,000 บาท	6	1.70
	มากกว่า 400,000 บาท	98	28.40
	รวม	345	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ประกอบการร้านยาส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาผ่านทางอินเทอร์เน็ตจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 ร้านยาส่วนใหญ่ยังไม่เป็นร้านยาคุณภาพจำนวน 272 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 75.10 ผู้ประกอบการร้านยาส่วนใหญ่มีระยะเวลาประกอบ

กิจการอยู่ระหว่าง 1 ปี – 5 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 ร้านยาส่วนใหญ่เป็นรูปแบบกิจการเจ้าของคนเดียวจำนวน 208 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 57.50 และยอดขายเฉลี่ยส่วนใหญ่น้อยกว่า 100,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.70

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการร้านยา โดยจำแนกตามระดับความรู้ของผู้ประกอบการร้านยาเกี่ยวกับโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา

ระดับความรู้เกี่ยวกับโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา	จำนวน	ร้อยละ
ระดับความรู้ปานกลาง	234	64.60
ระดับความรู้สูง	128	35.40
ระดับความรู้โดยภาพรวม	362	100.00

จากตารางที่ 2 จะพบว่า ผู้ประกอบการร้านยาส่วนใหญ่มีความรู้ระดับปานกลางจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60

รองลงมาเป็นกลุ่มผู้ประกอบการร้านยาที่มีความรู้ระดับสูงจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาจำนวน 362 คน

ระดับเจตคติที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
มาตรฐานที่ 1	4.38	0.487	ดี	1
มาตรฐานที่ 2	3.68	0.689	ค่อนข้างดี	5
มาตรฐานที่ 3	4.05	0.540	ค่อนข้างดี	3
มาตรฐานที่ 4	3.95	0.579	ค่อนข้างดี	4
มาตรฐานที่ 5	4.37	0.489	ดี	2
เจตคติโดยภาพรวม	4.06	0.414	ค่อนข้างดี	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ประกอบการร้านยามีเจตคติโดยรวมต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.060 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.414 สำหรับเจตคติเป็นรายด้านพบว่า ผู้ประกอบการร้านยามีเจตคติที่ดีต่อมาตรฐานที่ 1 และมาตรฐานที่ 5 และมีเจตคติค่อนข้างดีต่อมาตรฐานที่ 2

มาตรฐานที่ 3 และมาตรฐานที่ 4

การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความรู้ของผู้ประกอบการร้านยาที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาโดยพิจารณาจากข้อมูลส่วนบุคคลและองค์การ จะได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ของผู้ประกอบการร้านยาโดยภาพรวม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลและองค์การ โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ความรู้เกี่ยวกับโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา	p-value			
	ช่องทางการสื่อสารข้อมูล	สถานะร้านยา	ระยะเวลาประกอบกิจการ	รูปแบบกิจการ
ความรู้ของผู้ประกอบการร้านยา	0.025*	0.035*	0.140	0.021*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความรู้ของผู้ประกอบการร้านยาที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาในตารางที่ 4 พบว่า ช่องทางการสื่อสารข้อมูล สถานะร้านยา และรูปแบบกิจการเป็นปัจจัยที่ทำให้ความรู้ของผู้ประกอบการร้านยาแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 5 ถึงตารางที่ 7

ตารางที่ 5 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความรู้ของผู้ประกอบการร้านยาที่ได้รับข้อมูลจากช่องทางการสื่อสารข้อมูลแตกต่างกัน เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD

ช่องทาง การสื่อสารข้อมูล	$\bar{X}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่					
			1	2	3	4	5	6
โทรทัศน์	16.96	1	-	0.011*	0.959	0.001**	0.135	0.088
นิตยสาร / วารสาร	17.97	2	-	-	0.223	0.562	0.278	0.427
แผ่นป้ายโฆษณา	17.00	3	-	-	-	0.139	0.477	0.405
อินเทอร์เน็ต	18.16	4	-	-	-	-	0.081	0.159
การบอกต่อโดยบุคคล	17.57	5	-	-	-	-	-	0.795
เจ้าหน้าที่โครงการฯ	17.67	6	-	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความรู้ของผู้ประกอบการร้านยาที่ได้รับข้อมูลจากช่องทางการสื่อสารข้อมูลที่แตกต่างกันในตารางที่ 5 พบว่า การสื่อสารโดยโทรทัศน์มีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากนิตยสาร/วารสาร อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 และแตกต่างจากการสื่อสารโดยอินเทอร์เน็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 6 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความรู้ของผู้ประกอบการร้านยาที่มีสถานะร้านยาแตกต่างกัน เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD

สถานะร้านยา	$\bar{X}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
			1	2	3
เป็นร้านยาคุณภาพ	18.32	1	-	0.045*	0.014*
ไม่เป็นร้านยาคุณภาพ	17.70	2	-	-	0.169
อยู่ระหว่างการขอการรับรองเป็นร้านยาคุณภาพจากสภาเภสัชกรรม	17.13	3	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความรู้ของผู้ประกอบการร้านยาที่มีสถานะร้านยาแตกต่างกันในตารางที่ 6 พบว่า ผู้ประกอบการร้านยาที่มีสถานะร้านยาเป็นร้านยาคุณภาพมีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากผู้ประกอบการร้านยาที่มีสถานะ

ร้านยาไม่เป็นร้านยาคุณภาพและผู้ประกอบการร้านยาที่มีสถานะร้านยาอยู่ระหว่างการขอการรับรองเป็นร้านยาคุณภาพจากสภาเภสัชกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ของผู้ประกอบการร้านยาที่มีรูปแบบกิจการแตกต่างกัน เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD

รูปแบบกิจการ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
			1	2	3
กิจการเจ้าของคนเดียว	17.61	1	-	0.184	0.031*
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	16.95	2	-	-	0.021*
บริษัทจำกัด	18.12	3	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความรู้ของผู้ประกอบการร้านยาที่มีรูปแบบกิจการแตกต่างกันในตารางที่ 7 พบว่า บริษัทจำกัดมีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากกิจการเจ้าของคนเดียวและห้างหุ้นส่วนจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความรู้ของผู้ประกอบการร้านยาที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาโดยพิจารณาจากข้อมูลส่วนบุคคลและองค์การ จะได้ผลดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาจำแนกตามมาตรฐานทั้ง 5 ข้อและโดยภาพรวม โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา	p-value				
	ช่องทางการสื่อสารข้อมูล	สถานะร้านยา	ระยะเวลาประกอบกิจการ	รูปแบบกิจการ	ยอดขายเฉลี่ยต่อเดือน
มาตรฐานที่ 1	0.003**	0.672	0.188	0.713	0.537
มาตรฐานที่ 2	0.478	0.138	0.008**	0.107	0.016*
มาตรฐานที่ 3	0.002**	0.006**	0.092	0.093	0.002**
มาตรฐานที่ 4	0.021*	0.248	0.160	0.844	0.872
มาตรฐานที่ 5	0.015*	0.120	0.456	0.418	0.272
โดยภาพรวม	0.006**	0.057	0.036*	0.140	0.029*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาในตารางที่ 8 พบว่าผู้ประกอบการร้านยาที่ได้รับข้อมูลจากช่องทางการสื่อสารแตกต่างกันมีเจตคติต่อมาตรฐานที่ 1 มาตรฐานที่ 3 และโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีเจตคติต่อมาตรฐานที่ 4 และมาตรฐานที่ 5 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ประกอบการร้านยาที่มีสถานะร้านยาแตกต่างกันมีเจตคติต่อมาตรฐานที่ 3 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้ประกอบการร้านยาที่มีระยะเวลาประกอบกิจการแตกต่างกันมีเจตคติต่อมาตรฐานที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีเจตคติต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ประกอบการร้านยาที่มียอดขายเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีเจตคติต่อมาตรฐานที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีเจตคติต่อมาตรฐานที่ 2 และโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาที่ได้รับข้อมูลจากช่องทางการสื่อสารข้อมูลโดยภาพรวมแตกต่างกัน เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD

ช่องทางการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา	$\bar{x}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่					
			1	2	3	4	5	6
โทรทัศน์	3.98	1	-	0.182	0.136	0.946	0.122	0.004**
นิตยสาร / วารสาร	4.08	2	-	-	0.388	0.085	0.781	0.070
แผ่นป้ายโฆษณา	4.21	3	-	-	-	0.112	0.466	0.998
อินเทอร์เน็ต	3.97	4	-	-	-	-	0.050*	0.000**
การบอกต่อโดยบุคคล	4.10	5	-	-	-	-	-	0.134
เจ้าหน้าที่โครงการฯ	4.21	6	-	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาที่ได้รับข้อมูลจากช่องทางการสื่อสารข้อมูลที่แตกต่างกันในตารางที่ 9 พบว่าการสื่อสารโดยการบอกต่อโดยบุคคลมีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากอินเทอร์เน็ต อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการสื่อสารโดยเจ้าหน้าที่โครงการฯ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากโทรทัศน์และอินเทอร์เน็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 10 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาที่มีสถานะร้านยาโดยภาพรวมแตกต่างกัน เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD

สถานะร้านยา	$\bar{X}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
			1	2	3
เป็นร้านยาคุณภาพ	4.10	1	-	0.307	0.188
ไม่เป็นร้านยาคุณภาพ	4.04	2	-	-	0.023*
อยู่ระหว่างการขอการรับรองเป็นร้านยาคุณภาพจากสภาเภสัชกรรม	4.22	3	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาที่มีสถานะร้านยาแตกต่างกันในตารางที่ 10 พบว่า ผู้ประกอบการร้านยาที่มีสถานะร้านยาไม่เป็นร้าน

ยาคุณภาพมีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากผู้ประกอบการร้านยาที่มีสถานะร้านยาอยู่ระหว่างการขอการรับรองเป็นร้านยาคุณภาพจากสภาเภสัชกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 11 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาที่มีระยะเวลาประกอบกิจการโดยภาพรวมแตกต่างกัน เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD

ระยะเวลาประกอบกิจการ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่				
			1	2	3	4	5
น้อยกว่า 1 ปี	4.03	1	-	0.777	0.980	0.018*	0.566
ระหว่าง 1 ปี – 5 ปี	4.01	2	-	-	0.758	0.002**	0.316
ระหว่าง 5 ปี – 10 ปี	4.03	3	-	-	-	0.021*	0.588
ระหว่าง 10 ปี – 15 ปี	4.22	4	-	-	-	-	0.058
มากกว่า 15 ปี	4.08	5	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาที่มีระยะเวลาประกอบกิจการแตกต่างกันในตารางที่ 11 พบว่า ระยะเวลาประกอบกิจการน้อยกว่า 1 ปีมีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากระยะเวลาประกอบกิจการระหว่าง 1 ปี – 5 ปี และ

ระยะเวลาประกอบกิจการระหว่าง 10 ปี – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระยะเวลาประกอบกิจการระหว่าง 5 ปี – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากระยะเวลาประกอบกิจการระหว่าง 1 ปี – 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 12 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาที่มียอดขายเฉลี่ยต่อเดือนโดยภาพรวมแตกต่างกัน เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD

ยอดขายเฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่				
			1	2	3	4	5
น้อยกว่า 100,000 บาท	4.00	1	-	0.885	0.318	0.609	0.007**
ระหว่าง 100,000 บาท – 200,000 บาท	3.99	2	-	-	0.275	0.643	0.005**
ระหว่าง 200,000 บาท – 300,000 บาท	4.08	3	-	-	-	0.353	0.361
ระหว่าง 300,000 บาท – 400,000 บาท	3.91	4	-	-	-	-	0.159
มากกว่า 400,000 บาท	4.16	5	-	-	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาที่มียอดขายเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ในตารางที่ 12 พบว่า ยอดขายเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 100,000 บาทมีค่าเฉลี่ยแตกต่างจาก ยอดขายเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 100,000 บาท – 200,000 บาท และยอดขายเฉลี่ยต่อเดือน 200,000 บาท – 300,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 13 ระดับนัยสำคัญและค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

ตัวแปร	ระดับนัยสำคัญ	r
ระดับความรู้และระดับเจตคติต่อ โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพ ร้านยา	0.645	-0.024

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ และเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาในตารางที่ 13 พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

10. อภิปรายผลการวิจัย

ระดับความรู้และเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลและองค์การของผู้ประกอบการร้านยาเปรียบเทียบกับความรู้เกี่ยวกับโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา พบว่า ช่องทางการสื่อสารข้อมูล สถานะร้านยา และรูปแบบกิจการที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ทำให้ความรู้แตกต่างกัน เนื่องจากช่องทางการสื่อสารข้อมูลแต่ละชนิดจะสามารถให้ข้อมูลได้แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นปริมาณข้อมูล รายละเอียดและความชัดเจนของข้อมูล ทำให้การรับข้อมูลของผู้ประกอบการร้านยาจากแต่ละช่องทางแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลและกำหนดการรับรู้ของกันยา สุวรรณแสง [6] ที่กล่าวว่า การที่จะรับรู้ได้ดี

อย่างน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทั้งจากภายนอกและภายในของบุคคล สำหรับสถานะร้านยาพบว่า ผู้ประกอบการร้านยาที่มีสถานะร้านยาเป็นร้านยาคุณภาพมีระดับความรู้สูงกว่าผู้ประกอบการร้านยาที่มีสถานะร้านยาไม่เป็นร้านยาคุณภาพและอยู่ระหว่างการขอการรับรองเป็นร้านยาคุณภาพจากสภาเภสัชกรรม ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อเป็นร้านยาคุณภาพแล้ว ผู้ประกอบการร้านยาจะได้รับข้อมูลจากเจ้าหน้าที่โครงการโดยตรงและจะต้องดำเนินการกิจการให้ได้ตามมาตรฐานทั้ง 5 ข้อ นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้ประกอบการร้านยาที่มีรูปแบบกิจการเป็นบริษัทจำกัดจะมีระดับความรู้สูงเนื่องจากจำเป็นต้องดำเนินการให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพมากที่สุด ส่วนระยะเวลาประกอบกิจการเป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับความรู้ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากแม้ว่าผู้ประกอบการร้านยาจะดำเนินการกิจการมาเป็นเวลานานแล้ว แต่ก็ยังคงต้องค้นคว้าหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนปฏิบัติอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับผู้ประกอบการร้านยารายอื่นๆ ได้

2. ข้อมูลส่วนบุคคลและองค์การของผู้ประกอบการร้านยาเปรียบเทียบกับเจตคติต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา พบว่า ช่องทางการสื่อสารข้อมูล ระยะเวลาประกอบกิจการ และยอดขายเฉลี่ยต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ทำให้เจตคติของผู้ประกอบการร้านยาแตกต่างกัน ช่องทางการสื่อสารข้อมูลแต่ละชนิดมีเนื้อหาแตกต่างกันส่งผลต่อการมุ่งใจให้ผู้ประกอบการร้านยาสนใจเข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดการรับรู้ของบุคคล ปัจจัยที่สำคัญได้แก่ ความสนใจ ความรู้ ประสบการณ์เดิม ลักษณะของสิ่งเร้าและแรงจูงใจ เป็นต้น สำหรับผู้ประกอบการร้านยาที่มีระยะเวลาประกอบกิจการและยอดขายเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ทำให้มีเจตคติแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจปรับปรุง เปลี่ยนแปลงร้านยาเพื่อให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดสอดคล้องกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเจตคติเพื่อการปรับตัวให้เข้ากับสังคมของสงวน สุทธิเลิศอรุณ [8] ที่กล่าวว่า การ

เปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคลนั้น จะเกิดขึ้นภายหลังจากที่บุคคลได้เลือกตัดสินใจที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ส่วนสถานะร้านยาและรูปแบบกิจการเป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับเจตคติของผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากมาตรฐานทั้ง 5 ข้อส่งเสริมให้ร้านยามีการพัฒนาภายใต้วิธีปฏิบัติทางเภสัชกรรมชุมชน [1] ซึ่งผู้ประกอบการร้านยาพึงปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ และเจตคติของผู้ประกอบการร้านยาแผนปัจจุบันที่มีต่อโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจสืบเนื่องมาจากยังมีปัจจัยด้านอื่นๆ ที่สนับสนุนการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ เช่น เงินลงทุนในการปรับปรุงร้านยาไม่เพียงพอมีความยุ่งยากในการจัดหาบุคลากรที่จะคอยให้บริการในร้านยาตลอดระยะเวลาทำการ รวมไปถึงความตระหนักของผู้บริโภคที่จะให้ความสำคัญกับร้านยาคุณภาพมากกว่าร้านยาทั่วไปยังมีน้อยและขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริโภคยา ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพงศกร อธิเดช-สิทธิ์และคณะ [9] ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และเจตคติของพนักงานที่มีต่อระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

11. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการปรับปรุงร้านยาเพื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองร้านยาคุณภาพ เช่น เงินทุน บุคลากร ผู้บริโภค จะทำให้ทราบถึงสาเหตุที่ผู้ประกอบการร้านยาไม่สนใจเข้าร่วมโครงการได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาถึงพฤติกรรมผู้บริโภคเกี่ยวกับการใช้ยาและเข้ารับบริการจากร้านยา เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาระดับความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ยาของผู้บริโภคและใช้เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาคุณภาพร้านยาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานโครงการพัฒนาร้านยา. **โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพร้านยา.** ค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2553, จาก <http://newsser.fda.moph.go.th/Advancepharmacy>.
- [2] จูรินทร์ ลักษณวิศิษฐ์. 2553. **จูรินทร์เร่งพัฒนาร้านขายยาทั่วประเทศให้เป็นร้านขายยาคุณภาพ.** สำนักสารนิเทศกระทรวงสาธารณสุข. ค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2553, จาก <http://www.moph.go.th>.
- [3] บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- [4] พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- [5] Hair, J.F. et al. 2000. **Marketing Research: A Practical Approach for the New Millennium.** New York: McGraw-Hill Higher Education.
- [6] กันยา สุวรรณแสง. 2532. **จิตวิทยาทั่วไป.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บำรุงสาสน์.
- [7] ประทีพย์ คนทัต. 2545. **การรับรู้ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรีที่มีต่อบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- [8] สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2527. **ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนาพาณิชย์.
- [9] พงศกร อธิเดชสิทธิ์ อุดินุช กาญจนพิบูลย์ และจิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร. 2552. **ความรู้และเจตคติของพนักงานบริษัทอิตาซี โกลบอล สโตเรจเทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 มาใช้.** **วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม.** 8(2), 110-120.

ความรู้และเจตคติของพนักงานต่อการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้
ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์
บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

Knowledge and attitude of staff toward suggestion system of industrial production of
auto parts and electronic N H K spring (Thailand) co.,ltd.

สิทธิโชค สังทอง* วรณารถ แสงมณี** ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุติกุล***

Sittichok Sungthong* Woranat Sangmanee** Nuttawut Rojnitikul***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความรู้และระดับเจตคติของพนักงานเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ (2) เปรียบเทียบความรู้และเจตคติของพนักงานเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และเจตคติของพนักงานเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่พนักงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 365 คน โดยใช้แบบสอบถามและแบบทดสอบเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยวิธีทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD (Least – Significant Difference) และการหาสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีความรู้และเจตคติเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับปานกลางและระดับค่อนข้างดี ตามลำดับ
2. พนักงานที่มี อายุ อายุงาน การฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะ ลักษณะงาน ตำแหน่งงาน และประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ แตกต่างกัน
3. พนักงานที่มี อายุ อายุงาน การฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะ และลักษณะงานแตกต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ แตกต่างกัน
4. พนักงานมีระดับความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะและระดับเจตคติเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ มีความสัมพันธ์ต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำที่ $r = 0.346$

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ ประเภทแรงจูงใจ ระบบการให้ข้อเสนอแนะอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the Level of Knowledge and Attitude of Staff toward Suggestion system of industrial production of auto part and electronics. (2) to compare the knowledge and staff attitude of Suggestion system of industrial production of auto part and Electronics classified by personal

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

factor and type of motivation (3) to study the Relationship between knowledge and attitude of staff about the Suggestion system of industrial production of auto part and Electronics. The sample includes 365 staff in industrial production of auto parts and electronics. The research instrument to collect data was questionnaire. Data were analyzed by using SPSS for windows. The statistics used were frequency, percentage, arithmetic means ($\bar{X}$), Standard Deviation (S.D.), t-test, One-way Analysis of Variance (ANOVA),

Least-Significant Difference (LSD) for Post Hoc Comparisons and Pearson product moment correlation. The results were as follows:

1. The level of knowledge and attitude of staff about the Suggestion system of industrial production of auto parts and Electronics were moderate level and rather good level, respectively.

2. Staffs who had difference in age, duration of work, Training about suggestion system, job characteristics, work position and type of employment showed difference in knowledge level about the Suggestion system in auto parts and Electronics industry.

3. Staffs who had difference in age, duration of work, Training about suggestion system and job characteristics, showed difference in knowledge level about the Suggestion system in auto parts and Electronics industry.

4. The relationship between the level of knowledge about suggestion system and attitude level of staff suggestion system in the auto parts and electronics industry was quite low with Statistically significant correlation at the level of 0.01 with r equal 0.346.

Keywords : Motivation factor, types of motivation, activity suggestion system, auto parts and electronic industry.

1. บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจของภาคอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันกับต่างชาติอย่างรุนแรง และในปัจจุบันการเติบโตของการผลิตในอุตสาหกรรมประเภทต่างๆสูงขึ้นตามกำลังการซื้อความเชื่อมั่นภาคอุตสาหกรรม (Thai Industries Sentiment Index :TISI)อย่างต่อเนื่อง การบริหารต่างๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการแสดงให้เห็นองค์การให้ความสำคัญต่อการทำงานของพนักงาน โดยให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุง พัฒนางานองค์กร ในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง ซึ่งพนักงานจะได้รับรางวัลตอบแทนต่อทุกข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยผ่านรูปแบบกิจกรรมที่เรียกว่า “กิจกรรมข้อเสนอแนะ (Suggestion System: SS)” การนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและสมาชิกขององค์กรในด้านปรับปรุงการพัฒนาตนเอง ซึ่งพนักงานเป็นผู้ค้นพบปัญหาต่างๆในการทำงานและเสนอแนะถึงแนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้นจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเป็นเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งวางแผนและควบคุมการผลิตซึ่งอยู่ในส่วนรับผิดชอบส่งเสริมการทำการกิจกรรมข้อเสนอแนะในบริษัทที่มีความสนใจที่จะศึกษาการทำการกิจกรรมข้อเสนอแนะและการนำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ โดยศึกษาผลที่ได้รับจากกิจกรรมข้อเสนอแนะอันจะนำไปเป็นข้อมูลการเผยแพร่กิจกรรมข้อเสนอแนะและนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความรู้และระดับเจตคติของพนักงานเกี่ยวกับการทำการกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความรู้และเจตคติของพนักงานเกี่ยวกับการทำการกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจ

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และเจตคติของพนักงานเกี่ยวกับการทำการกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์

3. สมมติฐานการวิจัย

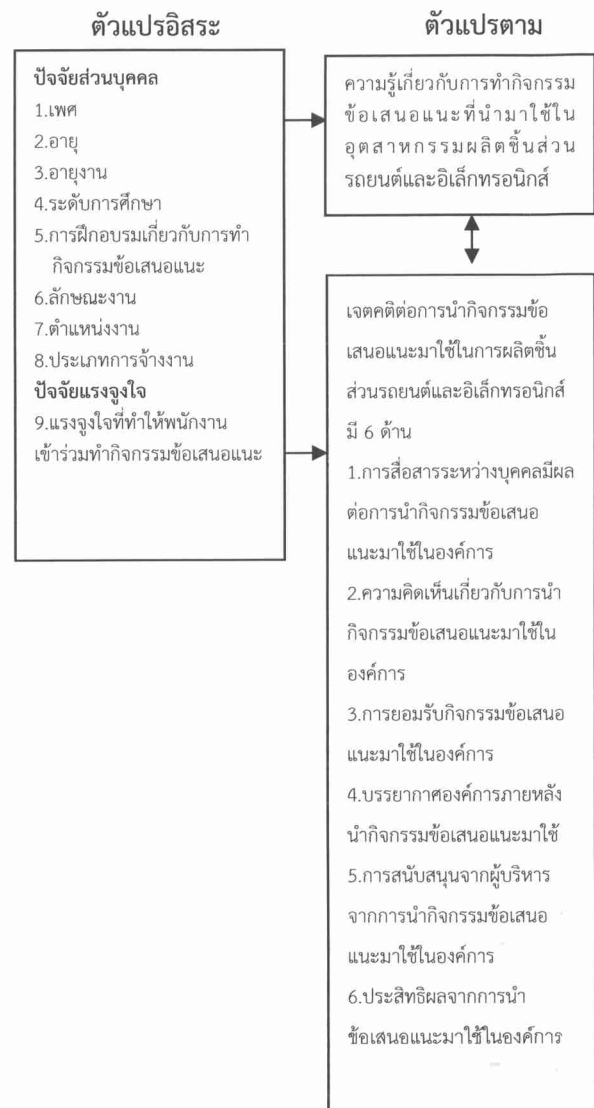
1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแรงจูงใจแตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกัน

2. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแรงจูงใจแตกต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกัน

3. ความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะมีความสัมพันธ์กับเจตคติของพนักงานเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์

4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยพิจารณาจากงานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายกับงานวิจัยฉบับนี้ วีรวรรณ สุขเทศ (2546.บทคัดย่อ) [1] และแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติต่อการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้โรงงานรวม 6 ด้าน ได้แก่ 1.การสื่อสารระหว่างบุคคลมีผลต่อการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในองค์กร 2.ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในองค์กร 3.การยอมรับกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในองค์กร 4.บรรยากาศองค์การภายหลังนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ 5.การสนับสนุนจากผู้บริหารจากการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในองค์กร 6.ประสิทธิผลจากการนำข้อเสนอแนะมาใช้ในองค์กร โดยแบ่งข้อมูลดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งประกอบไปด้วย 5 โรงงาน รวมพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมด 7,114 คน [2]

5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

มีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 379 คน โดยได้จากการคำนวณประชากรที่ศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษาและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะ ลักษณะงาน ตำแหน่งงาน ประเภทการจ้างงาน และปัจจัยแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานเข้าร่วมทำกิจกรรมข้อเสนอแนะ

2. ตัวแปรตาม คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ 2) เจตคติต่อการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์

5.4 ระยะเวลาในการวิจัย

เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2553 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2554

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยลักษณะของแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำนวน 8 ข้อคือเพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา การฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะ ลักษณะงาน ตำแหน่งงาน ประเภทการจ้างงาน และ ปัจจัยเสริมสร้าง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ประเภทของแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานเข้าร่วมทำกิจกรรมข้อเสนอแนะเป็นคำถามให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดระดับความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะ จำนวน 15 ข้อ ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบคือ ถูกกับผิด (True-False Item) จำนวน 15 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ ถ้าเป็นข้อความที่ถูกต้อง ผู้ตอบแบบทดสอบข้อมูลความรู้แสดงเครื่องหมายว่าถูกต้องได้ 1 คะแนน แต่ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงเครื่องหมายว่าผิด ได้ 0 คะแนน ในขณะที่เดียวกันกรณีที่เป็นข้อความที่ผิดผู้ตอบแบบสอบถามแสดงเครื่องหมาย ว่าผิดได้ 1 คะแนน แต่ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงเครื่องหมายว่าถูก ได้ 0 คะแนน จากแบบสอบถามจะมีคะแนนรวม เต็ม 15 คะแนน โดยกำหนดคะแนนเป็นระดับความรู้ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ช่วง

0 - 7	= ระดับความรู้อ่อน
8 - 11	= ระดับความรู้ปานกลาง
12 - 15	= ระดับความรู้ดี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเจตคติที่มีต่อการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในองค์กร รวมจำนวน 41 ข้อ โดยแบ่งคำถามออกเป็นกลุ่มคำถาม 6 ด้าน โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5ค่า [3] ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ผู้วิจัยอาศัยเกณฑ์คะแนนของจุดตัดของบุญธรรม กิจปรีดาสุทธิ์ [4] ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับเจตคติที่มีต่อการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในองค์กร
1.00-1.80	ระดับไม่ดี
1.81-2.60	ระดับค่อนข้างไม่ดี
2.61-3.40	ระดับปานกลาง
3.41-4.20	ระดับค่อนข้างดี
4.21-5.00	ระดับดี

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.000-0.999 หมายถึง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นแตกต่างกันมากการแปรความหมายหาค่าความสัมพันธ์โดยนำค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของ Pearson ซึ่งมีค่าตั้งแต่ +1 ถึง -1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองแบ่งได้เป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์**ระดับความสัมพันธ์**

สูงกว่า 0.80	ระดับสูง
สูงกว่า 0.60-0.80	ระดับ ค่อนข้างสูง
สูงกว่า 0.40-0.60	ระดับปานกลาง
ระหว่าง 0.20-0.40	ระดับค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	ระดับต่ำ

ส่วนที่ 4. เป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะรวมจำนวน 2 ข้อ

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยใช้วิธีการเก็บ- รวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างและ ได้รับแบบสอบถามกลับมามีจำนวน 365 คน โดย การส่งและเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวผู้วิจัยเอง

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows [5] ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนและระดับความรู้และเจตคติเกี่ยวกับการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะ มาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ โดยการทดสอบแบบ t-test หาค่าความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกันและหากพบว่ามีค่าความแตกต่างกันภายในกลุ่มจะทำการทดสอบว่าค่าใดมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) [4] และนำข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ และเจตคติของพนักงานเกี่ยวกับการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์มาประมวลหาค่าความสัมพันธ์ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

9. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 365 หน่วยวิเคราะห์

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	144	39.45
หญิง	221	60.55
อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	171	46.85
มากกว่า 25-35 ปี	166	45.48
มากกว่า 35-45 ปี	21	5.75
มากกว่า 45 ปี	7	1.92
อายุงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	263	72.05
มากกว่า 5 - 10 ปี	59	16.16
มากกว่า 10 - 15 ปี	24	6.58
มากกว่า 15 ปี	19	5.12
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า	40	10.96
(ปวช.) มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า	162	44.39
(ปวช.) อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	85	23.29
(ปวส.) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	78	21.36
การฝึกอบรมเกี่ยวกับกิจกรรมข้อเสนอแนะ		
เคยได้รับการฝึกอบรม	309	84.66
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	56	15.34
ลักษณะงานที่ทำ		
ฝ่ายผลิต (Direct)	265	72.60
ฝ่ายสนับสนุนผลิต (In-direct)	44	12.05
ฝ่ายสำนักงาน (Office)	45	12.33
ฝ่ายอื่นๆ	11	3.02
ตำแหน่งงานที่ทำ		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	113	30.96
หัวหน้างาน, หัวหน้าแผนก	210	57.53
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	42	11.51
ประเภทการจ้างงาน		
ลูกจ้าง / พนักงานประจำ	228	64.47
ลูกจ้าง / พนักงานชั่วคราว	137	37.53
แรงจูงใจที่เข้าร่วมทำกิจกรรมข้อเสนอแนะ		
แรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน	275	75.34
แรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน	90	24.66

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวม

ระดับความรู้	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ความรู้ดี	186	50.96	12.88	0.96
ความรู้ปานกลาง	177	48.49	10.22	0.74
ความรู้อ่อน	2	0.55	6.50	0.70
รวม	365	100.00	11.56	1.62

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเจตคติของพนักงานเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ในแต่ละด้านโดยภาพรวม

เจตคติต่อการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับเจตคติ
1. การสื่อสารระหว่างบุคคลมีผลต่อการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในองค์กร	3.98	0.59	ค่อนข้างดี
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในองค์กร	3.55	0.68	ค่อนข้างดี
3. การยอมรับกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในองค์กร	4.10	0.48	ค่อนข้างดี
4. บรรยากาศองค์การภายหลังกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้	3.98	0.50	ค่อนข้างดี
5. การสนับสนุนจากผู้บริหารจากการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในองค์กร	3.83	0.47	ค่อนข้างดี
6. ประสิทธิภาพจากการนำข้อเสนอแนะมาใช้ในองค์กร	3.95	0.47	ค่อนข้างดี
เจตคติโดยภาพรวม	3.90	0.38	ค่อนข้างดี

ตารางที่ 4 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความรู้และเจตคติเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้วยวิธี t-test หรือ One-Way ANOVA

ด้าน	p-value								
	เพศ	อายุ	อายุงาน	ระดับการศึกษา	การฝึกอบรม	ลักษณะงาน	ตำแหน่งงานที่ทำ	ประเภทการจ้างงาน	แรงจูงใจที่เข้าร่วมทำกิจกรรมข้อเสนอแนะ
ความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะ	0.839	0.000**	0.000**	0.053	0.000**	0.000**	0.002**	0.011*	0.158
เจตคติเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะ	0.698	0.000**	0.000**	0.164	0.000**	0.000**	0.186	0.275	0.327

หมายเหตุ *หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 , **หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 5 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
			1	2	3
ไม่เกิน 25 ปี	11.21	1	-	0.003**	0.038*
มากกว่า 25-35 ปี	11.71	2	-	-	0.509
มากกว่า 30 ปี	11.95	3	-	-	-

หมายเหตุ *หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 , **หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 6 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงาน ต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่			
			1	2	3	4
ไม่เกิน 5 ปี	11.35	1	-	0.027*	0.127	0.000**
มากกว่า 5-10 ปี	11.86	2	-	-	0.978	0.010**
มากกว่า 10-15 ปี	11.87	3	-	-	-	0.028*
มากกว่า 15 ปี	12.94	4	-	-	-	-

หมายเหตุ *หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 , **หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 7 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีลักษณะงาน ต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ลักษณะงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่			
			1	2	3	4
ฝ่ายผลิต (Direct)	11.37	1	-	0.459	0.003**	0.000**
ฝ่ายสนับสนุนผลิต (In-direct)	11.56	2	-	-	0.092	0.000**
ฝ่ายสำนักงาน (Office)	12.13	3	-	-	-	0.013*
ฝ่ายอื่นๆ	13.45	4	-	-	-	-

หมายเหตุ *หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 , **หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 8 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
			1	2	3
พนักงานระดับปฏิบัติการ	11.83	1	-	0.006**	0.457
หัวหน้างาน, หัวหน้าแผนก	11.31	2	-	-	0.007**
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	12.04	3	-	-	-

หมายเหตุ **หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 9 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
			1	2	3
ไม่เกิน 25 ปี	3.76	1	-	0.115	0.000**
มากกว่า 25-35 ปี	3.83	2	-	-	0.000**
มากกว่า 30 ปี	4.18	3	-	-	-

หมายเหตุ **หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 10 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของเจตคติเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่อายุงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่			
			1	2	3	4
ไม่เกิน 5 ปี	3.79	1	-	0.236	0.231	0.000**
มากกว่า 5-10 ปี	3.85	2	-	-	0.726	0.000**
มากกว่า 10-15 ปี	3.89	3	-	-	-	0.000**
มากกว่า 15 ปี	4.42	4	-	-	-	-

หมายเหตุ **หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 11 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของเจตคติเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีลักษณะงานต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ลักษณะงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่			
			1	2	3	4
ฝ่ายผลิต (Direct)	3.80	1	-	0.488	0.143	0.000**
ฝ่ายสนับสนุนผลิต (In-direct)	3.85	2	-	-	0.560	0.000**
ฝ่ายสำนักงาน (Office)	3.89	3	-	-	-	0.000*
ฝ่ายอื่นๆ	4.50	4	-	-	-	-

หมายเหตุ **หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และ ค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะมีความสัมพันธ์กับเจตคติของพนักงาน เกี่ยวกับการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำแนกเป็นโดยรวม โดยวิธี Pearson's Correlation

ตัวแปร	R	p-value
ความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะ	0.346	0.000**
เจตคติ เกี่ยวกับการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้		

หมายเหตุ **หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

10. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความรู้และเจตคติของพนักงานต่อการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยขอสรุปผลดังต่อไปนี้

1. พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (ปวช.) และเคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับกิจกรรมข้อเสนอแนะและส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต(Direct) ลักษณะงานที่ทำเป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน, หัวหน้าแผนกประเภทการจ้างเป็นพนักงานประจำ ขณะเดียวกันพนักงานส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมข้อเสนอแนะมีเหตุผลมาจากแรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน

2. พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ มีระดับความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะส่วนใหญ่มีความรู้ดี โดยพนักงานที่มี อายุ อายุงาน การฝึกอบรมเกี่ยวกับกิจกรรมข้อเสนอแนะ ลักษณะงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีความรู้และเจตคติต่อการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศกร อีระเดชสิทธิ์ [6] อย่างไรก็ตามพนักงานที่มีประเภทการจ้างต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ความรู้และเจตคติของพนักงานต่อการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ มีเจตคติต่อการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพนักงานที่มีอายุ อายุงาน การฝึกอบรมเกี่ยวกับกิจกรรมข้อเสนอแนะลักษณะงานต่างกัน มีเจตคติต่อการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. เมื่อเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ มีความสัมพันธ์กับเจตคติของพนักงานเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกเป็นโดยรวม พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะมีความสัมพันธ์กับเจตคติของพนักงานไปในทางบวก โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

11. อภิปรายผล

จากการศึกษาความรู้และเจตคติของพนักงานต่อการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาค้นคว้ามีพนักงานเพศหญิง ร้อยละ 60.55 มีอายุไม่เกิน 25 ปี ร้อยละ 46.85 มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 72.05 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า(ปวช.) ร้อยละ 44.39 เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับกิจกรรมข้อเสนอแนะ ร้อยละ 84.66 เป็นพนักงานฝ่ายผลิต(Direct) ร้อยละ 72.60 ลักษณะงานที่ทำเป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน, หัวหน้าแผนกร้อยละ 57.53 ประเภทการจ้างเป็นพนักงานประจำร้อยละ 64.47 และนอกจากนั้นพนักงานส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมข้อเสนอแนะมีเหตุผลจากแรงจูงใจที่เป็นตัวเงินร้อยละ 75.34

2. พนักงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ มีความรู้ในระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 11.56 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธ์ธีรา ภูพพัฒนวิรุฬ [8]

3. พนักงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ มีเจตคติต่อการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 โดยสามารถแจกแจงลงไปในรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้

อันดับ 1 ด้านการยอมรับกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี มีค่าเท่ากับ 4.10

อันดับ 2 ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลมีผลต่อการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในองค์กรมีค่าเท่ากับ 3.98

อันดับ 3 ด้านบรรยากาศองค์กรภายหลังนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้มีค่าเท่ากับ 3.98

อันดับ 4 ด้านประสิทธิภาพจากการนำข้อเสนอแนะมาใช้ในองค์กร มีค่าเท่ากับ 3.95

อันดับ 5 ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารจากการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในองค์กร มีค่าเท่ากับ 3.83

อันดับ 6 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในองค์กร มีค่าเท่ากับ 3.55

4. การศึกษาเรื่องความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรวรรณ สุขเทศ [1] นอกจากนั้นพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีอายุงานต่างกัน มีการฝึกอบรมต่างกัน มีลักษณะงานต่างกัน มีตำแหน่งงานที่ทำต่างกัน มีประเภทการ

จ้างงานต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันและพนักงานที่มีแรงจูงใจที่เข้าร่วมทำกิจกรรมข้อเสนอแนะต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะไม่ต่างกัน

5. จากการศึกษาเรื่องเจตคติของพนักงานเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน มีตำแหน่งงานต่างกัน มีประเภทการจ้างงานต่างกัน และมีแรงจูงใจที่เข้าร่วมทำกิจกรรมข้อเสนอแนะแตกต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะไม่ต่างกัน ขณะที่พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีอายุงานต่างกัน มีการฝึกอบรมต่างกัน และมีลักษณะงานต่างกันมีเจตคติเกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะต่างกัน

6. จากการศึกษาเรื่องความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ พบว่ามีความสัมพันธ์กับเจตคติของพนักงาน เกี่ยวกับการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ มีความสัมพันธ์ไปในทางบวก โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ แก้วทอง [8]

12. ข้อเสนอแนะ

12.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งาน

สามารถเพิ่มการบริหารงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเพิ่มการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง จนเป็นผลในทางปฏิบัติทำให้เกิดการพัฒนาองค์กร โดยองค์กรสามารถนำข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาและรักษาระบบการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

12.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางการทำกิจกรรมข้อเสนอแนะให้ประสบผลสำเร็จของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็น เอส เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด เช่น ระยะเวลากำหนดส่งกิจกรรมข้อเสนอแนะ

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของกิจกรรมเพิ่มผลผลิตอื่นๆ ที่องค์กรได้นำมาใช้ดำเนินการแล้วเช่น 5ส.QCC และ TPM เพื่อศึกษาว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการนำกิจกรรมเพิ่มผลผลิตต่างๆ มาใช้ในองค์กรมีความเหมือนหรือต่างกันอย่างไร

3. ควรมีการทำวิจัยในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความรู้และเจตคติของพนักงานต่อการนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้เห็นความแตกต่างของประเด็นปัญหาที่มีมาจากลักษณะการทำงานลักษณะเครื่องจักรที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- [1] วีรวรรณ สุขเทศ. 2546 . การนำระบบข้อเสนอแนะมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัท เฟด เดอร์ล อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด, วิทยานิพนธ์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ภาควิชาวิศวกรรมศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [2] บริษัท เอ็น เอส เค สปริง ประเทศไทย จำกัด. 2553 แผนบุคคล ค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2553. จาก <http://www.nhkspg.co.th>.
- [3] บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540.การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS FOR DOSand WINDOWS. กรุงเทพฯ : เจริญดีการพิมพ์.
- [4] บุญชม ศรีสะอาด. 2540. การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล = Research in measurement and evaluation .กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- [5] กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for windows. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [6] พงศกร อีรเดชสิทธิ์ อติสุข กาญจนพิบูลย์ และจิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร. 2552. ความรู้และเจตคติของพนักงานบริษัท อิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม. 8(2),110-102.
- [7] พัทธธีรา ภูวพัฒนวิรุณกุล. 2551. ความรู้และเจตคติของพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรมข้อเสนอแนะที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมผลิตเลนส์สายตาในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- [8] ทศนีย์ แก้วทอง . 2544. อิทธิพลของความรู้
ทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วม
รักษาระบบคุณภาพ ISO9002 ของพนักงาน
บริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม :
กรณีศึกษา บ.โทเทิลแอคเซสคอมมูนิเคชั่น
จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ความรู้และขวัญกำลังใจของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานด้านการซ่อมบำรุงรักษา
กรณีศึกษา บริษัท ทีพีไอโพลีน จำกัด (มหาชน)
Knowledge and morale of employee on job performance in maintenance
department :case study of TPIPL Co.,Ltd.

จาตุรนต์ มีเพียร* มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ** ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล***
Jatoron Mepairn* Manat Pithuncharunlap** Nuttawut Rojniruttikul***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการซ่อมบำรุงรักษา รวมทั้งเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานด้านการซ่อมบำรุงรักษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา และขวัญกำลังใจของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานซ่อมบำรุงรักษาจำนวน 89 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยสถิติที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน $t - test$ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานซ่อมบำรุงรักษาที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานซ่อมบำรุงรักษาที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. พนักงานซ่อมบำรุงรักษาที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านการซ่อมบำรุงรักษาแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานซ่อมบำรุงรักษาที่มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความรู้ ขวัญกำลังใจ ผลการปฏิบัติงาน ซ่อมบำรุงรักษา

Abstract

The purposes of this research were to study the knowledge and morale of employees and compare a performance of maintenance employees classified by personal factors, knowledge for maintenance and morale of employees. The sample used in this study was 89 maintenance employees. Data were collected by using questionnaires and analyzed by using statistics which consisted of percentage, arithmetic mean, standard deviation. Hypotheses were tested by one-way (One-Way ANOVA). The results can be summarized as follows.

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1. Maintenance employees who had different education and positions showed no difference in the performance. While the maintenance employees who had different age, average income per month and work experience showed statistically significant difference in performance at the level of 0.01

2. Maintenance employees who had different knowledge of maintenance showed no difference in performance at the level of 0.01.

3. Maintenance employees who had different morale showed statistically significant difference in performance at the level of 0.01.

Keywords : knowledge, morale, performance, maintenance

1. บทนำ

อุตสาหกรรมผลิตปูนซีเมนต์เป็นอีกอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งการพัฒนากระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ให้มีความสามารถทางการแข่งขันได้นั้นจะต้องอาศัยความได้เปรียบทางด้านแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญและเครื่องจักรอุปกรณ์ที่มีเทคโนโลยีขั้นสูง นับว่าเป็นหัวใจหลักในการทำให้กระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ดำเนินการได้ สมรรถนะและความพร้อมของเครื่องจักรและอุปกรณ์ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะฉะนั้น การบำรุงรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ จึงถือเป็นกิจกรรมหลักที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและอายุการใช้งานของเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ จากการสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นใน บริษัท ทีพีโอโพลิน จำกัด (มหาชน) พบว่าปัญหาที่ทำให้เกิดการสูญเสียกำลังการผลิตที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ การชำรุดขัดข้องของเครื่องจักรผลิตปูนซีเมนต์ ซึ่งในปี 2552 มีจำนวนการหยุดเป็นเวลา 990.2 ชม. ก่อให้เกิดการสูญเสียรายได้โดยคิดเป็นมูลค่าถึง 2 พันล้านบาท

บุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบทางการซ่อมบำรุงรักษา จำเป็นจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการซ่อมบำรุงรักษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะต้องมีความรู้และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการซ่อมบำรุงรักษา รวมทั้งเข้าใจในปัญหาเรื่องประสิทธิภาพของการทำงานการซ่อมบำรุงรักษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ [1]

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความรู้และขวัญกำลังใจที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงที่มีผลต่อการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาใน บริษัท ทีพีโอโพลิน จำกัด (มหาชน) เพื่อให้ทราบถึงระดับความรู้ความเข้าใจ และระดับความสามารถของเจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงรักษาต่อผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา ซึ่งทำให้เป็นตัวผลักดันต่อการปรับปรุงการทำงานอย่างมีคุณภาพของพนักงาน อันจะส่งผลให้องค์การสามารถพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการสร้างศักยภาพในบริษัท ทีพีโอ

โพลิน จำกัด (มหาชน) ให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งและสร้างความภาคภูมิใจในความเป็นไทย แต่ปัญหาด้านความรู้และขวัญกำลังใจของพนักงานซ่อมบำรุงรักษา ซึ่งอาจเกิดจากขาดการเรียนรู้ ขาดประสบการณ์ด้านการทำงาน และ ขวัญกำลังใจที่ดีต่อการปฏิบัติงาน การให้ความรู้ การปลูกฝังขวัญกำลังใจที่ดีให้กับพนักงานซ่อมบำรุงรักษา จะช่วยแก้ไขปัญหานี้ได้

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการซ่อมบำรุงรักษาของพนักงานซ่อมบำรุงรักษาในบริษัท ทีพีโอโพลิน จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานด้านการซ่อมบำรุงรักษาของพนักงานซ่อมบำรุงรักษา บริษัท ทีพีโอโพลิน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

3. เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาของพนักงานซ่อมบำรุงรักษาบริษัท ทีพีโอโพลิน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับความรู้และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา

3. สมมติฐานการวิจัย

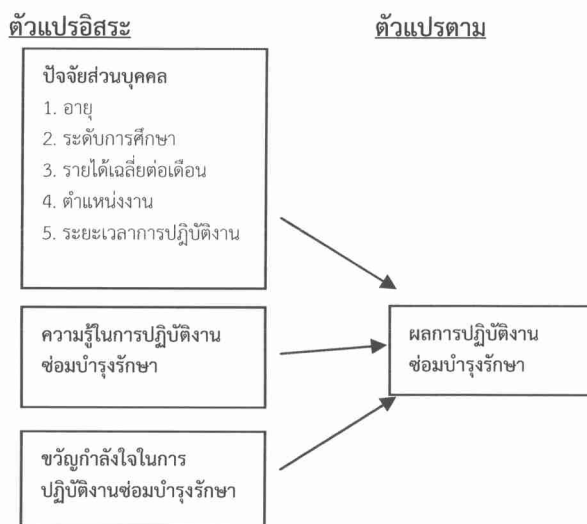
สมมติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงรักษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานด้านการซ่อมบำรุงรักษาที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงรักษาที่มีระดับความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานด้านการซ่อมบำรุงรักษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงรักษาที่มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานด้านการซ่อมบำรุงรักษาแตกต่างกัน

4. กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการวัดผลการปฏิบัติงานของจิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (อ้างใน ชนนันท์ จันทรีน [2] จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของคนที่รับงานมาทำที่บ้าน ส่วนความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาจากบุญธรรม กิจ-ปรีดาภิรุทธิ์ [3] จากการศึกษาเรื่อง การวัดผลและการประเมินผลการเรียนการสอน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา ขององอาจ โฆษณนันทน์ [4] จากการศึกษาเรื่อง หลักบริหารเบื้องต้นสำหรับนักบริหารและนักปฏิบัติงานกิจการ แล้วนำมาพิจารณาปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยมีกรอบแนวความคิดดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการแผนกเครื่องมือวัด ฝ่ายซ่อมบำรุงรักษา บริษัท ทีพีโอโพลิน จำกัด (มหาชน) รวมทั้งหมด 110 คน (ฝ่ายบุคคล บริษัท ทีพีโอโพลิน จำกัด (มหาชน). 2552) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 89 คน

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา และ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

6.1 ลักษณะและเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบทดสอบความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาของพนักงานซ่อมบำรุงรักษา โดยเป็นแบบถูกผิด จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาของพนักงานซ่อมบำรุงรักษา ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scales 5 ระดับตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ในการวัดระดับความคิดเห็นจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานด้านการซ่อมบำรุงรักษาของพนักงานซ่อมบำรุงรักษา ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scales 5 ระดับตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ในการวัดระดับผลการปฏิบัติงานจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น ปัญหาและข้อเสนอแนะ

6.2 การตรวจสอบเครื่องมือ

ในการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้า รายละเอียดต่าง ๆ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา

ขั้นที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา ให้ครอบคลุมเนื้อหา

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถามเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในการซ่อมบำรุงรักษาของพนักงานซ่อมบำรุงรักษา

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดที่ถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาพร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้มี 3 คน

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงรักษารวมจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ขั้นที่ 8 นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยวิธีนี้จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างคะแนนของข้อนั้นกับคะแนนรวมของทุกข้อ

ขั้นที่ 9 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา”

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการโรงงานบริษัท ทีพีโอโพลีน จำกัด (มหาชน) เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูล ด้วยตนเองที่บริษัท ทีพีโอโพลีน จำกัด (มหาชน) จำนวน 89 ฉบับ พร้อมเก็บกลับในทันที

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม

4. นำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Window โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา นำเสนอค่าสถิติเป็นจำนวนร้อยละในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา และนำเสนอค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในส่วนของผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา และข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบพรรณนา

8.1 การแปลความหมายของคะแนน ใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนน ตั้งแต่ 0 – 8 คะแนน หมายถึง ระดับความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาน้อย

คะแนน ตั้งแต่ 9 – 16 คะแนน หมายถึง ระดับความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาปานกลาง

คะแนน ตั้งแต่ 17 – 24 คะแนน หมายถึง ระดับความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษามาก

8.2 การแปลความหมายของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา ใช้เกณฑ์ [7] ดังนี้

คะแนน 4.50-5.00 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาระดับดีมาก

คะแนน 3.50-4.49 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาระดับดี

คะแนน 2.50-3.49 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาระดับปานกลาง

คะแนน 1.50-2.49 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาระดับน้อย

คะแนน 1.00-1.49 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาระดับน้อยมาก

8.3 การแปลความหมายของระดับผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา ใช้เกณฑ์ [7] ดังนี้

คะแนน 4.50-5.00 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาในระดับดีมาก

คะแนน 3.50-4.49 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาในระดับดี

คะแนน 2.50-3.49 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาในระดับปานกลาง

คะแนน 1.50-2.49 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาในระดับน้อย

คะแนน 1.00-1.49 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาในระดับน้อยที่สุด

9. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแสดงในตารางที่ 1-14

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ	ชาย	89	100.0
	รวม	89	100.0
2.อายุ	มากกว่า 20 ปี – 30 ปี	23	25.8
	มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	53	59.6
	มากกว่า 40 ปี – 50 ปี	12	13.5
	มากกว่า 50 ปี	1	1.1
	รวม	89	100.0
3.ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	50	56.2
	สูงกว่าปริญญาตรี	39	43.8
	รวม	89	100.0
4.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	32	36.0
	มากกว่า 20,000 – 30,000 บาท	38	42.7
	มากกว่า 30,000 บาท	19	21.3
	รวม	89	100.0
5.ตำแหน่งงาน	ช่างซ่อมบำรุง	55	61.8
	ช่างซ่อมบำรุงอาวุโส	13	14.6
	โฟร์แมน	9	10.1
	วิศวกร	9	10.1
	ผู้ควบคุมงาน	3	3.4
	รวม	89	100.0
6.ระยะเวลาปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 3 ปี	14	15.7
	มากกว่า 3 ปี – 6 ปี	6	6.7
	มากกว่า 6 ปี – 10 ปี	11	12.4
	มากกว่า 10 ปี	58	65.2
	รวม	89	100.0

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และลำดับที่ของระดับความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา

ระดับความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา	$\bar{X}$	S.D	ลำดับที่
ความรู้ปานกลาง	21.8	1.55	1
ความรู้มาก	15.5	0.71	2
รวม	21.66	1.80	

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และลำดับที่ของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา

ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา	$\bar{X}$	S.D	ลำดับที่
ขวัญกำลังใจปานกลาง	3.19	0.25	3
ขวัญกำลังใจดี	3.85	0.21	2
ขวัญกำลังใจดีมาก	4.78	0.14	1
รวม	3.64	0.44	

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และลำดับที่ของระดับผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา

ระดับผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา	$\bar{X}$	S.D	ลำดับที่
ผลการปฏิบัติงานปานกลาง	3.22	0.134	3
ผลการปฏิบัติงานดี	3.90	0.231	2
ผลการปฏิบัติงานดีมาก	4.77	0.180	1
รวม	3.86	0.453	

ตารางที่ 5 จำนวน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา โดยจำแนกตามอายุ ด้วย One-way ANOVA

อายุ	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D	p - value
มากกว่า 20 ปี – 30 ปี	23	4.26	0.449	0.000**
มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	53	3.75	0.515	
มากกว่า 40 ปี – 50 ปี	12	4.00	0.408	

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 6 p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาของพนักงาน ระหว่างกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย LSD

อายุ	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
		1	2	3
มากกว่า 20 ปี – 30 ปี	1	-	0.000**	0.125
มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	2	-	-	0.106
มากกว่า 40 ปี – 50 ปี	3	-	-	-

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 7 จำนวน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วย One-way ANOVA

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D	p - value
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	32	4.16	0.574	0.000**
มากกว่า 20,000 – 30,000 บาท	38	3.68	0.471	
มากกว่า 30,000 บาท	19	4.00	0.333	

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 8 p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาของพนักงาน ระหว่างกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
		1	2	3
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	1	-	0.000**	0.271
มากกว่า 20,000 – 30,000 บาท	2	-	-	0.024*
มากกว่า 30,000 บาท	3	-	-	-

หมายเหตุ * หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 9 จำนวน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วย t-test

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D	P - value
ต่ำกว่าปริญญาตรี	50	3.96	0.533	0.565
สูงกว่าปริญญาตรี	39	3.87	0.522	

ตารางที่ 10 จำนวน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วย One-way ANOVA

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D	p - value
ช่างซ่อมบำรุง	55	3.89	0.629	0.960
ช่างซ่อมบำรุงอาวุโส	13	3.92	0.277	
ไฟร์แมน	9	4.00	0.000	
วิศวกร	9	4.00	0.500	
ผู้ควบคุมงาน	3	4.00	0.000	

ตารางที่ 11 จำนวน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้วย One-way ANOVA

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D	p - value
น้อยกว่า 3 ปี	14	4.21	0.426	0.002**
มากกว่า 3 ปี – 6 ปี	6	4.00	0.632	
มากกว่า 6 ปี – 10 ปี	11	4.27	0.647	
มากกว่า 10 ปี	58	3.78	0.460	

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 12 p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาของพนักงานระหว่างกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วย LSD

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	กลุ่มที่	กลุ่มที่			
		1	2	3	4
น้อยกว่า 3 ปี	1	-	0.375	0.769	0.004**
มากกว่า 3 ปี - 6 ปี	2	-	-	0.278	0.292
มากกว่า 6 ปี - 10 ปี	3	-	-	-	0.003**
มากกว่า 10 ปี	4	-	-	-	-

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 13 จำนวน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา โดยจำแนกตามระดับความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้วย t-test

ระดับความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D	p - value
ความรู้ปานกลาง	2	4.00	0.000	0.250
ความรู้มาก	87	3.92	0.533	

ตารางที่ 14 จำนวน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา โดยจำแนกตามระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา ด้วย t-test

ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D	p - value
ขวัญกำลังใจปานกลาง	32	3.63	0.554	0.000**
ขวัญกำลังใจดี	57	4.09	0.434	

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

10. สรุปผลและอภิปรายผล

10.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางประชากรของพนักงานซ่อมบำรุงรักษา พบว่ากลุ่มเป็นเพศชายทั้งหมด โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30 ถึง 40 ปี จบการศึกษามากกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 - 30,000 บาท และส่วนมากมีตำแหน่งช่างซ่อมบำรุง มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

10.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาที่มีต่อผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา

จากการวิเคราะห์โดยพิจารณาระดับคะแนนความรู้เกี่ยวกับการซ่อมบำรุงรักษา พบว่าพนักงานซ่อมบำรุงรักษา มีระดับความรู้ในระดับสูง พิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 21.66 และระดับความรู้เกี่ยวกับการซ่อมบำรุงรักษาแตกต่างกันมาก พิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 1.80

10.3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาที่มีต่อผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา

จากการวิเคราะห์โดยพิจารณาระดับคะแนนขวัญกำลังใจ พบว่าพนักงานซ่อมบำรุงรักษา มีระดับคะแนนขวัญกำลังใจอยู่ในระดับดี พิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 3.64 และ ระดับคะแนนขวัญกำลังใจแตกต่างกันน้อย พิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.44

10.4 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา

จากการวิเคราะห์โดยพิจารณาระดับผลการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานซ่อมบำรุงรักษา มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี พิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 3.92 และระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันน้อย พิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.53

10.5 สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา

จากการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานซ่อมบำรุงรักษาที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานซ่อมบำรุงรักษาที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานซ่อมบำรุงรักษาที่มีอายุมากกว่า 20 - 30 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มี

ผลการปฏิบัติงานสูงกว่าอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

10.6 สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาที่มีต่อผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา

จากการผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานซ่อมบำรุงรักษาที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

10.7 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาที่มีต่อผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา

จากการผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานซ่อมบำรุงรักษาที่มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

11. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความรู้และขวัญกำลังใจของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ข้อมูลทางด้านความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาอยู่ในระดับความรู้อย่างมาก เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานที่ทำ ทำให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงในระดับความรู้อย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พงศกร อธิเดชสิทธิ์ [5]

2. ข้อมูลทางด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาอยู่ในระดับดี เนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่ได้รับการชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและได้ปฏิบัติงานที่เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาในระดับดี

3. ข้อมูลทางด้านผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาอยู่ในระดับดี เนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและมีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้มีผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาในระดับดี

4. ข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา พบว่า พนักงานซ่อมบำรุงรักษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพงศ์ ตันตระกูล [6] ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันของพนักงานซ่อมบำรุงรักษา รถไฟฟ้าขนส่งมวลชน (BTS) ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการซ่อมบำรุงรักษาแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่สูงขึ้นช่วยให้คนมีประสบการณ์ มีการพัฒนาทักษะ ความเข้าใจในงานซ่อมบำรุงรักษาสูงขึ้น ทำให้มีผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาที่สูงขึ้น ส่วน ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน เนื่องจากอาจมีการศึกษาเพิ่มเติมที่ไม่สอดคล้องกับงานประจำที่ทำอยู่ ทำให้ผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาไม่ดีขึ้น

5. ข้อมูลทางด้านความรู้ในการปฏิบัติงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา พบว่า พนักงานซ่อมบำรุงรักษาที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างกับกับ จิรพงศ์ ตันตระกูล [6] ที่พบว่า ความรู้ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการซ่อมบำรุงรักษาของพนักงานซ่อมบำรุงรักษา รถไฟฟ้าขนส่งมวลชน (BTS) พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงมีการรับรู้ที่สูงกว่าพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ เนื่องจาก งานซ่อมบำรุงส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นการซ่อมบำรุงเชิงป้องกัน โดยอาศัยการวางแผนล่วงหน้า ทำให้พนักงานที่มีความรู้ทางด้านการซ่อมบำรุงรักษาต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

6. ข้อมูลทางด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา พบว่า พนักงานซ่อมบำรุงรักษาที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นายณัฐ สัมพันธ์สกุล[7] ที่พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตจังหวัดสระบุรีมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีขวัญกำลังใจดีจะมีความทุ่มเทให้กับการทำงานมาก ทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดี

12. ข้อเสนอแนะ

12.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. แผนกต่างๆ ควรให้ความสำคัญกับการสำรวจผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการการสำรวจเกี่ยวกับความรู้และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา รวมทั้งผลการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในแผนกต่างๆให้ดีขึ้น

2. บริษัทควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความรู้และขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นสองปัจจัยหลักที่จะทำให้พนักงานมีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

12.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารบริษัทที่มีต่อคุณภาพของพนักงานซ่อมบำรุงรักษาเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการที่แท้จริงของบริษัทที่มีต่อการทำงานของพนักงานในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- [1] วิโรจน์ พรหมดนตรี. 2547. **ความรู้และเจตคติต่อการจัดทำระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกันของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงในโรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [2] ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526. **ทัศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม** อนามัย. กรุงเทพฯ : พีระพัตนา
- [3] บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.2543. **รวมบทความการวิจัย การวัดและประเมินผล.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- [4] งามอาจ โฆษณพูนนท์. (ม.ป.ป). **หลักบริหารเบื้องต้นสำหรับนักบริหาร และนักปฏิบัติงานกิจการ.** เชียงใหม่ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (เอกสารอัดสำเนา)
- [5] พงศกร อีรเดชสิทธิ์, อติรุช กาญจนพิบูลย์, จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร. 2552. **ความรู้และเจตคติของพนักงานบริษัท อิตาซี โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด.** **วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม.** 8(2).110-120
- [6] จิรพงศ์ ต้นตระกูล.2550. **ความรู้และทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการซ่อมบำรุงรักษาของพนักงานรถไฟฟ้ามหานคร (BTS)** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- [7] ณัฏฐ์ สัมพันธ์.2550. **ขวัญกำลังใจของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตจังหวัดสระบุรี** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

**ความสัมพันธ์ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุ
ของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุง บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)**
**Relationship between the Levels of Opinion on Factors in Accidents of Employees in
Maintenance Department at TPI Polene Public Company Limited**

วัชรภรณ์ ป้อมสุวรรณ* วลัยลักษณ์ อัครีรวงศ์** จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร***
Watcharaporn Pomsuwan* Walailak Atthirawong** Jirasek Trimetsoontron***

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุง (2) ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุง (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุง และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุกับการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุง กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายจากพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ได้ขนาดตัวอย่าง 298 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ และ Cramer' V ผลการวิจัยพบว่า

- 1) พนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงบริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เคยเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน 1-10 ครั้ง
- 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและการบริหารความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีโอกาสทำให้เกิดอุบัติเหตุสูง ส่วนปัจจัยด้านอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่มีโอกาสทำให้เกิดอุบัติเหตุปานกลาง
- 3) อายุ และตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการเกิดอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการเกิดอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05
- 4) การเกิดอุบัติเหตุไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล และการบริหารความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: พนักงานฝ่ายซ่อมบำรุง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุ การเกิดอุบัติเหตุ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

Abstract

This research aimed to study (1) the accidental occurrence of maintenance staff. (2) The levels of opinion on factors in accidents of maintenance staff. (3) The relationship between personal factor and accidental occurrence of maintenance staff and (4) the relationship between the opinion on factors in accidents of maintenance staff. The sample size was 298 maintenance staff of TPI Polene Public Company Limited which were taken by simple random sampling method. Questionnaires were used to collect data. Statistics used were percentage, arithmetic mean, standard deviation, chi-square and Cramer 'V'. The results showed that :

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

** รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

- 1) Most maintenance staff of TPI Polene Public company limited used to have accident 1-10 times.
- 2) Working environmental factor and safety management factor were high leading factor on accident, whereas the personal factor protection equipment was moderate leading factor on accident.
- 3) Age and position had low relationship with accidental occurrence at statistical significant level of 0.01. In addition, education had low relationship with accidental occurrence at statistical significant level of 0.05.
- 4) There was no relationship between accidental occurrence and accidental occurrence factor (working environmental factor, safety management factor and personal protection equipment factor).

Keywords : Maintenance Staff, Personal Factor, Accidental Factors, Accidental Occurrence, TPI Polene Public Company Limited

1. บทนำ

อุบัติเหตุเป็นเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ หากผู้บริหารไม่มีมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุที่ดีจะทำให้ต้นทุนการผลิตของโรงงานสูงขึ้นด้วย [1]

จากสถิติอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าโรงงานขนาดใหญ่ (พนักงานมากกว่า 200 คน) มีแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุเพิ่มขึ้นทุกปี [2] ซึ่งอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ก็เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีโรงงานขนาดใหญ่ และเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานของประเทศที่มีความสำคัญสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เพราะเป็นปัจจัยการผลิตหลักของอุตสาหกรรมก่อสร้าง การก่อสร้างถนน สะพาน และระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานต่างๆ ตลอดจนยังสามารถสะท้อนถึงการขยายตัวของภาคการก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ในแต่ละช่วงเวลาได้เป็นอย่างดี วัตถุดิบหลักที่ใช้ในการผลิตปูนซีเมนต์ส่วนใหญ่เป็นวัตถุดิบที่มีภายในประเทศ เช่น หินปูน หินดินดาน และแร่ยิปซัม ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มกับทรัพยากรธรรมชาติเหล่านี้ อีกทั้งยังก่อให้เกิดอุตสาหกรรมต่อเนื่องต่างๆ มากมาย ทั้งอุตสาหกรรมการผลิตคอนกรีตสำเร็จรูป การผลิตเสาเข็ม พื้นสำเร็จรูป และท่อสำเร็จรูป แต่ในขณะเดียวกันอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ก็เป็นอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยเสี่ยงต่อความปลอดภัย และอุบัติเหตุอุบัติภัยจากการปฏิบัติงานเช่นกัน [3]

สำหรับบริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) เป็นหนึ่งในผู้ผลิตรายใหญ่ของอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ บริษัทมีความตระหนักถึงความปลอดภัย และอุบัติเหตุอุบัติภัยจากการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยต่างๆ และมาตรการเพื่อลดปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงบริษัท ทีพีโอ โพลีน

จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการป้องกันและหามาตรการเพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงบริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงบริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงบริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุกับการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงบริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

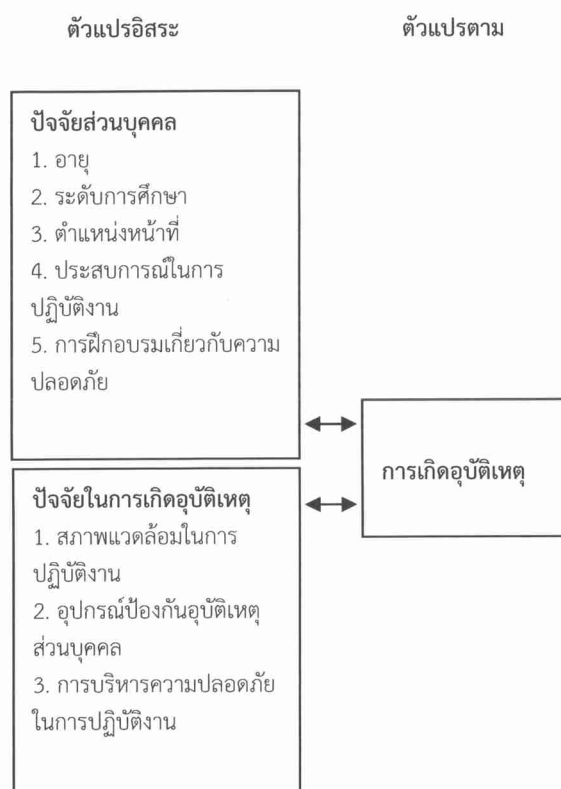
3. สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุ
2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล และการบริหารความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุ

4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงบริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จากการรวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่ผ่านมาของ สุรพล ไชยยนต์ [4] พบว่าปัจจัยที่มี

ผลต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน คือปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยดังกล่าวนำมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และกำหนดตัวแปรตามคือ การเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งในงานวิจัยนี้วัดจาก จำนวนครั้งที่เกิดอุบัติเหตุ โดยใช้แนวความคิดของธนธดา กรพิทักษ์ [5] เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมปื้มโลหะ จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิด ตามรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย พนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงบริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,166 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 298 คน

5.3 ขอบเขตเวลาในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ.2553 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล และด้านการบริหารความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ระดับ [6] คือ

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยมาก	1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยการเข้าเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 298 ฉบับ คิดเป็น 100% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถแบ่งระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ [7] ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลความหมาย
1.00 - 1.49	มีโอกาสมากทำให้เกิดอุบัติเหตุต่ำมาก
1.50 - 2.49	มีโอกาสมากทำให้เกิดอุบัติเหตุต่ำ
2.50 - 3.49	มีโอกาสมากทำให้เกิดอุบัติเหตุปานกลาง
3.50 - 4.49	มีโอกาสมากทำให้เกิดอุบัติเหตุสูง
4.50 - 5.00	มีโอกาสมากทำให้เกิดอุบัติเหตุสูงมาก

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จะใช้เกณฑ์ดังนี้ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึงมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกันมาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันมาก

การแปลความหมายของค่าความสัมพันธ์ ในกรณีที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ระดับของความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสอง แบ่งออกได้เป็น 5 ระดับดังนี้ [8]

ค่าสัมประสิทธิ์	ระดับความสัมพันธ์
0.01-0.25	ระดับต่ำ
0.26-0.55	ระดับปานกลาง
0.56-0.75	ระดับสูง
0.76-0.99	ระดับสูงมาก
1.00	ระดับสมบูรณ์

9. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงทั้งหมด 298 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	11	3.69
25-35 ปี	131	43.96
มากกว่า 35-45 ปี	111	37.25
มากกว่า 45 ปี	45	15.10
รวม	298	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	39	13.09
ปวส. / อนุปริญญา	213	71.48
ปริญญาตรี	35	11.74
สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.69
รวม	298	100.00
3. ตำแหน่งหน้าที่		
เครื่องกล	169	56.71
ซ่อมเหมือง	33	11.07
ไฟฟ้า	48	16.11
เครื่องมือวัด	48	16.11
รวม	298	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	103	34.56
10-25 ปี	188	63.09
มากกว่า 25 ปี	7	2.35
รวม	298	100.00
5. การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย		
เคย	294	98.66
ไม่เคย	4	1.34
รวม	298	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.96 จบการศึกษาระดับปวส./ อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 71.48 ปฏิบัติงานในแผนกเครื่องกลคิดเป็นร้อยละ 56.71 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-25 ปีคิดเป็นร้อยละ 63.09 และเคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยคิดเป็นร้อยละ 98.66

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุง สามารถแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุ

ปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.51	0.578	มาก
อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล	3.30	0.485	ปานกลาง
การบริหารความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.12	0.363	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.51$ และ S.D. = 0.578) และการบริหารความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.12$ และ S.D. = 0.363) เป็นปัจจัยที่มีโอกาสทำให้เกิดอุบัติเหตุสูง ส่วนอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่มีโอกาสทำให้เกิดอุบัติเหตุปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$ และ S.D. = 0.485)

ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่เกิดอุบัติเหตุของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงทั้งหมด 298 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเกิดอุบัติเหตุ

จำนวนครั้งที่เกิดอุบัติเหตุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคย	74	24.83
1-10 ครั้ง	117	39.26
มากกว่า 10 ครั้ง	107	35.91
รวม	298	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงบริษัท ที-พีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เคยเกิดอุบัติเหตุ 1-10 ครั้งคิดเป็นร้อยละ 39.26 รองลงมาเคยเกิดอุบัติเหตุมากกว่า 10 ครั้งคิดเป็นร้อยละ 35.91

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ข้างต้นมาทำการศึกษาค่าความสัมพันธ์โดยตารางที่ 4-6 จะเป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเกิดอุบัติเหตุ และตารางที่ 7 จะเป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุและการเกิดอุบัติเหตุ

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและการเกิดอุบัติเหตุ

อายุ	จำนวนครั้งที่เกิดอุบัติเหตุ			รวม
	ไม่เคย	1-10 ครั้ง	มากกว่า 10 ครั้ง	
ต่ำกว่า 25 ปี	2 (2.70)	2 (1.71)	8 (7.48)	11
25-35 ปี	35 (47.30)	45 (38.46)	50 (46.73)	131
มากกว่า 35-45 ปี	19 (25.68)	48 (41.03)	44 (41.12)	111
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	18 (24.32)	22 (18.80)	5 (4.67)	45
รวม	107	117	74	298
p-value	0.00**			
Cramer's V	0.20			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 ค่า p-value เท่ากับ 0.00 และ Cramer's V เท่ากับ 0.20 แสดงว่าอายุของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงมีความสัมพันธ์กับจำนวนครั้งการเกิดอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและการเกิดอุบัติเหตุ

ระดับการศึกษา	จำนวนครั้งที่เกิดอุบัติเหตุ			รวม
	ไม่เคย	1-10 ครั้ง	มากกว่า 10 ครั้ง	
ต่ำกว่าอนุปริญญา	12 (16.22)	20 (17.09)	7 (6.54)	39
ปวส./ อนุปริญญา	53 (71.62)	74 (63.25)	86 (80.37)	213
ปริญญาตรี	8 (10.81)	15 (12.82)	12 (11.21)	35
สูงกว่าปริญญาตรี	1 (1.35)	8 (6.84)	2 (1.87)	11
รวม	74	117	107	298
p-value	0.04*			
Cramer's V	0.15			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ค่า p-value เท่ากับ 0.04 และ Cramer's V เท่ากับ 0.15 แสดงว่าระดับการศึกษาของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงมีความสัมพันธ์กับจำนวนครั้งการเกิดอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่และการเกิดอุบัติเหตุ

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวนครั้งที่เกิดอุบัติเหตุ			รวม
	ไม่เคย	1-10 ครั้ง	มากกว่า 10 ครั้ง	
แผนกเครื่องกล	30 (40.54)	66 (56.41)	73 (68.22)	169
แผนกซ่อมเหมือง	17 (22.97)	12 (10.26)	4 (3.74)	33
แผนกไฟฟ้า	16 (21.62)	17 (14.53)	15 (14.02)	48
แผนกเครื่องมือวัด	11 (14.86)	22 (18.80)	15 (14.02)	48
รวม	74	117	107	298
p-value	0.00**			
Cramer's V	0.20			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 ค่า p-value เท่ากับ 0.00 และ Cramer's V เท่ากับ 0.20 แสดงว่าตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงมีความสัมพันธ์กับจำนวนครั้งการเกิดอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุและการเกิดอุบัติเหตุ

ปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุ	p-value
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.24
อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล	0.20
การบริหารความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	0.82

จากตารางที่ 7 พบว่าปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลและการบริหารความปลอดภัยในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กันกับการเกิดอุบัติเหตุ

จากนั้นวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุและการเกิดอุบัติเหตุเป็นรายด้าน ตามตารางที่ 8-10 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและการเกิดอุบัติเหตุ

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	p-value	Cramer's V
การปฏิบัติงานซ่อมบำรุงเครื่องจักรขณะเครื่องจักรมีความร้อนสูง	0.00**	0.17
การปฏิบัติงานซ่อมบำรุงเครื่องจักรบนที่สูง	0.00**	0.19
การปฏิบัติงานซ่อมบำรุงเครื่องจักรในสถานที่ที่มีกลิ่นเหม็น	0.00**	0.19

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 8 พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ส่วนมากมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตารางที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลและจำนวนครั้งการเกิดอุบัติเหตุ

อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล	p-value	Cramer's V
การสวมใส่รองเท้ากันภัยทุกครั้งขณะปฏิบัติงาน	0.00**	0.20
การมีถุงมือป้องกันความร้อนสภาพดีสมบูรณ์ที่พร้อมจะปฏิบัติงาน	0.00**	0.17
การไม่มีอุปกรณ์ลดเสียง ได้แก่ ที่อุดหู และที่ครอบหูที่พร้อมจะปฏิบัติงาน	0.00**	0.23
การไม่มีแว่นตาเพื่อป้องกันอันตรายส่วนบุคคล	0.00**	0.23
การมีอุปกรณ์ป้องกันฝุ่นที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	0.00**	0.24
การสวมใส่ Safety belt ทุกครั้งขณะปฏิบัติงานบนที่สูง	0.00**	0.19

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 9 พบว่าปัจจัยด้านอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ส่วนมากมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตารางที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการเกิดอุบัติเหตุ

การบริหารความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	p-value	Cramer's V
ไม่มีการติดประกาศนโยบายชัดเจนในที่ทำงาน ให้พนักงานทราบโดยทั่วกัน	0.01**	0.15
มีการจัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและประกาศให้ทุกคนทราบ	0.00**	0.18
ในหน่วยงานของท่านมีเอกสาร/หนังสือคู่มือเกี่ยวกับความปลอดภัย และการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน	0.00**	0.19

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การบริหารความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	p-value	Cramer's V
มีการจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัยในหน่วยงานของท่าน เช่น การอบรม สัมมนา ติดโปสเตอร์ คำขวัญ และสถิติอุบัติเหตุ เป็นต้น	0.00**	0.16
ท่านไม่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมความปลอดภัยเสมอ	0.00**	0.19
มีการตรวจสอบความพร้อมของเครื่องมือทุกครั้งก่อนการปฏิบัติงาน	0.00**	0.18

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 10 พบว่าการบริหารความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ส่วนมากมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

10. สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ความสัมพันธ์ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยขอสรุปและอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด พบว่าอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต [9] ที่พบว่าอายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน และวัลย์วณี สวัสดิวัตน์ [10] ที่พบว่าวุฒิการศึกษาและลักษณะงานปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุระหว่างการปฏิบัติงาน

ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุ อาจสืบเนื่องมาจากลักษณะงานของฝ่ายซ่อมบำรุงที่มีความหลากหลายต้องใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติงานสูง การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย จะเป็นเพียงความรู้ระดับพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาวใจ สร้อยเพชร ประภา [11] ที่พบว่าพนักงานขับรถขนส่งพนักงานที่มีประสบการณ์ในการขับรถขนส่งพนักงานและประสบการณ์

ในการอบรมด้านความปลอดภัยต่างกัน มีการรับรู้ความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน จึงไม่ได้เน้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกในการปฏิบัติอย่างจริงจังรวมทั้งพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากมักขาดความรับผิดชอบต่องาน มีความประมาท ทำให้อาจเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานได้

2. ข้อมูลความสัมพันธ์ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุกับการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล และด้านการบริหารความปลอดภัยในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กันกับการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และงานวิจัยของ ธิติพันธ์ สุขเนตร [12] ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุและการบริหารความปลอดภัยโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุและจำนวนครั้งการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน

11. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยครั้งต่อไป อาจศึกษาความสัมพันธ์ของระบบการบริหารความปลอดภัยสมัยใหม่ (Modern Safety Management) ซึ่งประกอบไปด้วย แนวคิดการบริหาร (Management) ระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร (Management Information System) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) และระบบการประเมินผล (Measurement and Evaluation) กับสถิติการเกิดอุบัติเหตุเพื่อให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยกับพนักงานฝ่ายอื่นๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายเหมือง และฝ่ายโยธา ว่าเป็นอย่างไร เพื่อหาความสัมพันธ์ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานฝ่ายอื่นๆ นำมาเป็นข้อเปรียบเทียบ และนำไปประยุกต์ใช้องค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] นฤมล เกตุทิม. 2542. ปัจจัยและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจอุตสาหกรรม ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- [2] สำนักเทคโนโลยีความปลอดภัย กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2551. สถิติอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรม. ค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2553, จาก <http://www2.diw.go.th>.

- [3] หนังสือพิมพ์สยามธุรกิจ. 2550. **ปูนซีเมนต์ปี 50 ทรงตัว**. ค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2553, จาก <http://www.siamturakij.com>.
- [4] สุรพล ไชยยนต์. 2546. **ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานช่างโทรศัพท์ด้านสายตอนนอก ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระนคร.
- [5] ธนิตา กรพิทักษ์. 2544. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมบ่มโลหะ จังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมสถาบันราชภัฏพระนคร.
- [6] พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- [7] Best, John W. 1981. **Research in Education**. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- [8] ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. 2537. **สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศาลาพระเกี้ยว จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [9] พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. 2544. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดอุบัติเหตุของบริษัทคอลเกต-ปาล์มโอลีฟ (บางปะกง) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [10] วลัยวาณี สวัสดิวัฒน์. 2541. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านระบบจำหน่ายไฟฟ้าแรงสูงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาด้านการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- [11] ดาวใจ สร้อยเพชรประภา, จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร, และอดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์. 2551. **การรับรู้และจิตสำนึกความปลอดภัยของพนักงานขับรถขนส่งพนักงานของสถานประกอบการ ภายในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)**. **วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม**. 7(1), 42-53.
- [12] อดิพันธ์ สุขเนตร. 2547. **ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอากาศยานในลานจอดทำอากาศยานกรุงเทพฯ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ สถาบันราชภัฏพระนคร.