



ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบบริหาร
คุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอาง
ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ชมพูนุท ศิลธรรม

การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2565

FACTORS AFFECTING PERSONNAL PARTICIPATION IN THE IMPLEMENTATION
OF THE QUALITY MANAGEMENT SYSTEM ISO 9001 : 2015 OF COSMETIC
MANUFACTURING ENTERPRISES IN THE SAMUT PRAKAN AREA

CHOMPUNUT SINTHAM

An Individual Study Submitted in Partial Fullfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program
College of Innovative Business and Accountancy,
Dhurakij Pundit University
Academic Year 2022



ใบรับรองการศึกษารายบุคคล

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อการศึกษารายบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบบริหาร
คุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่
จังหวัดสมุทรปราการ
เสนอโดย ชมพูนุท ศิลธรรม
สาขาวิชา การจัดการ
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ดร.คุณากร วิวัฒน์กรวงศ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว

..... ประธานกรรมการ
(ดร.รชฎ ขำบุญ)

..... กรรมการที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล
(ดร.คุณากร วิวัฒน์กรวงศ์)

..... กรรมการ
(ดร.วริศ ลิ้มลาวัลย์)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว

..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ.2566

หัวข้อการศึกษารายบุคคล	ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ
ชื่อผู้เขียน	ชมพูนุท ศิลธรรม
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร. คุณากร วิวัฒน์กรวงศ์
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ผู้วิจัยเลือกใช้การเก็บข้อมูลโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) และเลือกวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) คือ เก็บข้อมูลเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางที่ได้รับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แล้วในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้เลือกใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางที่ได้รับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แล้วในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางที่ได้รับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 18 -30 ปี จบการศึกษาระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา ในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ และมีอายุการทำงาน 1 - 3 ปี มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับด้านทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย มากที่สุด ลำดับรองลงมา คือ ด้านผู้นำองค์กร และน้อยที่สุด คือ ด้านผลตอบแทน และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกัน ตัวแปรด้านปัจจัยจูงใจทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย และด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การมีส่วนร่วมของบุคลากร, การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน



An Individual Study Title	FACTORS AFFECTING PERSONNAL PARTICIPATION IN THE IMPLEMENTATION OF THE QUALITY MANAGEMENT SYSTEM ISO 9001 : 2015 OF COSMETIC MANUFACTURING ENTERPRISES IN THE SAMUT PRAKAN AREA
Author	Chompunut Sintham
An Individual Study Advisor	Dr. Kunakorn Wiwattanakornwong
Program	Master of Business Administration
Academic Year	2022

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the level of personnel participation in the implementation of the Quality Management System ISO 9001: 2015 of cosmetic manufacturing enterprises in the Samut Prakan area and to compare personnel participation in the implementation of the Quality Management System ISO 9001: 2015 categorized by individual factors including gender, age, educational level, position, and years of work experience. Data was collected from the sample group using purposive sampling for determining the sample size, and convenience sampling was employed to collect data using a questionnaire from 400 personnel working in cosmetic manufacturing enterprises, which have been certified with the Quality Management System ISO 9001: 2015 in the area of Samut Prakan province. The data was analyzed using descriptive statistics namely as percentage, mean, standard deviation, T test, one-way test of variance and statistical analysis of the correlation between motivation factors and personnel participation in the implementation of the Quality Management System ISO 9001: 2015 of the cosmetic manufacturing enterprises in the Samut Prakan area.

The results of the study showed that the majority of personnel working in cosmetic manufacturing enterprises which have been certified with the Quality Management System ISO 9001: 2015 in the area of Samut Prakan Province were women. Their ages ranged from 18 to 30 years. Their educational backgrounds were at Vocational Certificate/High Vocational Certificate/Diploma level. They worked as general officers and their work experience was about 1 to 3 years. It was found that their motivating factors were at a high level, with the highest level of attitude towards the assigned work, followed by organizational leadership and the lowest level was the compensation. It was also found that the personnel with different

individual factors consisting of gender, age, educational level, position, and years of work experience had different levels of participation in the implementation of the Quality Management System ISO 9001: 2015. In addition, there was a correlation of the variables of the 3 motivating factors including the organizational leadership, attitude towards assigned tasks, compensation and the personnel's participation in the implementation of the Quality Management System ISO 9001: 2015 of cosmetic manufacturing enterprises in the Samut Prakan area.

Keywords: Participation, Personnel's participation, Participation in operations

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษารายบุคคลฉบับนี้ได้สำเร็จผลไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ ทั้งด้านคำชี้แจง แนะนำ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งบุคคลอื่นๆ ที่ให้การสนับสนุนการทำวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์ จาก อาจารย์ ดร. คุณากร วิวัฒน์กรวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคลหลัก ที่ได้สละเวลาและให้ความอนุเคราะห์ ในการแนะนำตั้งแต่เริ่มต้นการเขียนโครงร่างการศึกษารายบุคคล ตลอดจน ประสาน กรรมการ ในการสอบการศึกษารายบุคคลครั้งนี้ ที่ให้คำแนะนำรูปแบบในการเขียนการศึกษารายบุคคลที่เป็น ประโยชน์ต่อการศึกษา ให้การศึกษารายบุคคลฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. สุรวี ศุนาลัย อาจารย์ประจำหลักสูตร บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่ให้ความอนุเคราะห์ ตรวจสอบความถูกต้อง ชี้แนะแก้ไขข้อบกพร่อง ต่างๆ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้จนจบหลักสูตร รวมถึงบุคลากรทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนเพื่อนๆ ที่ร่วมชั้นเรียนที่คอยให้คำปรึกษาช่วยเหลือ และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ เสียสละเวลาและยินดีที่จะตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ จนได้ข้อมูลมาวิเคราะห์อย่างสมบูรณ์ ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาและยินดีที่จะตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ จน ได้ข้อมูลมาวิเคราะห์อย่างสมบูรณ์

สำหรับบุคคลที่สำคัญยิ่ง ผู้เขียนขอขอบคุณครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจสำคัญ สนับสนุน การศึกษามาตลอดจนจบหลักสูตร คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยชิ้นนี้ ขอมอบเป็นความกตัญญู กตเวทิตาแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ชมพูนุท ศิลธรรม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	1
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	2
1.4 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน.....	6
2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....	6
2.3 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน.....	7
2.4 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในด้านผลประโยชน์.....	7
2.5 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในด้านการประเมินผล.....	8
2.6 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ.....	8
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	11
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	12
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	12
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	13
3.3 การรวบรวมข้อมูล.....	14
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ.....	15

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิจัย.....	16
4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	16
4.2 การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	16
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	17
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	37
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	37
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	40
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	45
บรรณานุกรม.....	46
ภาคผนวก.....	50
แบบสอบถาม.....	51
ประวัติผู้เขียน.....	57

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกต่างเพศ.....	17
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	17
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	18
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	18
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุการทำงาน.....	18
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านปัจจัยจูงใจ.....	19
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านผู้นำองค์กร.....	19
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านทัศนคติต่องานที่ ได้รับมอบหมาย	20
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านผลตอบแทน.....	21
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของบุคลากร.....	22
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในด้านการ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	22
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในด้านการ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	23
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในด้านการ มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	24
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในด้านการ มีส่วนร่วมในการประเมินผล	25
4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ	26
4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ	26

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	27
4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน	27
4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการ รับผลประโยชน์.	28
4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล	28
4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา	29
4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ	30
4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมี ส่วนร่วมในการดำเนินงาน	30
4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมี ส่วนร่วมในการประเมินผล	31

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.25	แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่งงาน	32
4.26	แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	32
4.27	แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	33
4.28	แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	34
4.29	แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	34
4.30	แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุการทำงาน	35
4.31	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ	36
5.1	แสดงการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ	44

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	11

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะการแข่งขันปัจจุบันองค์กรธุรกิจจำเป็นต้องมีบุคลากรและกลยุทธ์ที่มีความแข็งแกร่งในการดำเนินการขับเคลื่อนธุรกิจให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั่นคือสินค้าหรือการบริการที่มีประสิทธิภาพ ระบบมาตรฐาน ISO 9001 QMS : Quality Management System เป็นมาตรฐานที่องค์กรธุรกิจทั่วโลก ต่างให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพภายใน โดยมุ่งเน้นนำเสนอสินค้า การบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครบวงจร เพื่อตอบสนองความต้องการสูงสุดขององค์กร หรือผู้ใช้บริการ ภายใต้มาตรฐานระดับสากล เป็นพื้นฐานที่ดีสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืน ช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการผลิตสินค้า และข้อกำหนดกฎหมาย/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า สามารถวิเคราะห์ ประเด็นความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับบริบทและวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งวางแผนเพื่อกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยง กำหนดวิธีการติดตามผล และติดตามผล รวมถึงเป้าหมายในอนาคต ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การที่จะดำเนินระบบบริหารคุณภาพได้นั้นต้องใช้ความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร ตั้งแต่กระบวนการต้นน้ำ (In put) จนถึงกระบวนการสุดท้ายของการบริการ (Out put) และหากมีหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่งไม่ให้ความสำคัญ และไม่ดำเนินการตามระบบบริหารคุณภาพนั้นจะถูกส่งผลกระทบต่อกระบวนการอื่นๆ ในระบบตามไปด้วย ซึ่งได้กระทบต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อองค์กร และอาจส่งผลถึงยอดขายและกำไรที่ตั้งเป้าหมายไว้ด้วยเช่นกัน จึงทำให้เห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งทำงานในหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานให้เป็นไปตามระบบ ISO 9001 : 2015 จึงมีความสนใจในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 โดยจะทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แล้ว ผลที่ได้จากการศึกษาผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในภาคส่วนงานที่มีปัญหา เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและอย่างต่อเนื่อง

1.2 คำถามการวิจัย (Research questions)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 อย่างไร

2. บุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างหรือไม่
3. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการหรือไม่

1.3 สมมติฐานการวิจัย (Research hypotheses)

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

1.4 วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objectives)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

1.5 ขอบเขตการวิจัย (Research Scope)

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอาง ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

- 1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

ปัจจัยส่วนบุคคลสามารถวัดได้จากตัวแปร ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ตำแหน่งงาน
5. อายุการทำงาน

ปัจจัยเชิงใจวัดได้จากตัวแปร ดังนี้

1. ผู้นำองค์กร
2. ทักษะคิดต่องานที่ได้รับมอบหมาย
3. ผลตอบแทน

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการจัดสนใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอาง เฉพาะโรงงานที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบบริหารงานด้านคุณภาพ ISO 9001 แล้ว ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

3. ขอบเขตของเวลา

การศึกษาในครั้งนี้คาดว่าจะทำวิจัย ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึง 30 พฤษภาคม 2565 รวมระยะเวลาการทำวิจัยทั้งสิ้น ประมาณ 2 เดือน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. นักวิจัย นักศึกษาหรือผู้ที่สนใจ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางในการศึกษาต่อในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ (Definition of terms)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะหรือนิยามเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย มีดังนี้

ระบบบริหารงานคุณภาพ หมายถึง เป็นระบบการบริหารจัดการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดการพัฒนาคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ระบบบริหารงานคุณภาพมีหลายระบบ ได้แก่ ระบบ Input-Process-Output-Outcome (IPOO) ระบบ Total Quality Management (TQM) และระบบ ISO ระบบบริหารงานคุณภาพเกี่ยวข้องกับ ผู้ผลิตและผู้บริโภค เป็นระบบที่จะช่วยให้สามารถผลิตสินค้าหรือบริการได้ตรงตามเกณฑ์ มาตรฐาน ที่วางไว้ ที่ช่วยในการปรับปรุงสมรรถนะในภาพรวมขององค์กร และเป็นพื้นฐานที่ดีสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืน ช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการผลิตสินค้า และให้บริการสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและข้อกำหนดกฎหมาย/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับบริษัท จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร รวมถึงความต้องการและความคาดหวังในอนาคต ในด้านสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

กระบวนการบริหารคุณภาพ หมายถึง เป็นกระบวนการที่เริ่มต้นจากการนำปัจจัยนำเข้า (Input) คือ ความต้องการของลูกค้า (Customer Requirement) ผ่านกระบวนการบริหารคุณภาพ (QMS) ซึ่งประกอบด้วย

การมีส่วนร่วมในการในการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงออก ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการต่างๆ หรือการแสดงความคิดเห็นด้านการจัดระบบหรือโครงการ เพื่อเป็นการประเมินปัญหาและสาเหตุของปัญหา หรือเสนอทางเลือกที่สามารถนำไปปฏิบัติต่อเพื่อการพัฒนา

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้เข้าร่วมดำเนินการตามนโยบาย โครงการ แผนงาน หรือกิจกรรมต่างๆขององค์กร ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และภายในระยะเวลาที่กำหนด

การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับผลประโยชน์ทั้งในด้านทางตรงและด้านทางอ้อม จากการดำเนินงาน เช่น บุคลากรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้รับการศึกษาอบรม ได้ค่าตอบแทน หรือได้ค่าชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรม

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลและวิเคราะห์ผลของการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นการวิเคราะห์ พิจารณาข้อดีและข้อบกพร่อง เพื่อหาแนวทางแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) อายุ 18-30 ปี 2) อายุ 31-40 ปี 3) อายุ 41-50 ปี และ 4) อายุ 51-55 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) มัธยมศึกษา 2) ปวช./ปวส./อนุปริญญา และ 3) ปริญญาตรีขึ้นไป

ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามในปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการ ปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) พนักงานปฏิบัติการ 2) เจ้าหน้าที่ และ 3) หัวหน้างาน/ผู้จัดการ

อายุการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันในสถานประกอบการนั้นของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) น้อยกว่า 1 ปี 2) 2-5 ปี และ 3) 5 ปีขึ้นไป

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่มีเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนรู้สึกชอบ และรักงานที่กำลังปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลนั้น การได้รับการยอมรับ เคารพนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ค่าตอบแทน/ เงินเดือน หมายถึง สิ่งที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนในการทำงานให้องค์กร โดยทั่วไปมักหมายถึงค่าตอบแทนโดยปกติ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นตัวเงินและปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงิน (บรรยงค์ โตจินดา, 2543, น. 247)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน

เพ็ญทิพย์ แยมมี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของพนักงานบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานต่างกัน ทำให้การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ไม่ต่างกัน และปัจจัยจูงใจ ด้านผู้นำองค์กร ด้านทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย และด้านผลตอบแทน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของพนักงานบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ชัยวัฒน์ กิตติ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงาน บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ลำพูนในการดำเนินกิจกรรม TPM ต่อการบริหารงานคุณภาพ กล่าวว่าการระดมการสื่อสารที่เกิดขึ้นสองทาง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมกันค้นหาปัญหา วางแผน ดำเนินการแก้ปัญหา และการติดตามประเมินผลการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถในการจัดการใช้การรักษาทรัพยากร

2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

โสภิตา ศรีนุ่น (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลเมืองเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลา พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การที่ประชากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงออกด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดระบบ หรือการกำหนดโครงการ เป็นการประเมินปัญหาหรือทางเลือกที่จะสามารถเป็นไปได้ที่เพื่อที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา โดยการประเมินสภาพที่เป็นอยู่และสาเหตุของปัญหา ตั้งแต่การค้นหาความต้องการที่แท้จริง โอกาสหรือช่องทางในการแก้ปัญหา รวมทั้งลำดับความสำคัญของโครงการที่จะต้องดำเนินการ

ธนาราช คงคารักษ์ และ สถาพร เรืองธรรม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของสภาองค์กรชุมชนในกระบวนการวางแผนพัฒนาตำบล ศึกษากรณีตำบลหนองแขง อำเภอบ้านแฮด และตำบลบ้านห้วย อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ทัศนคติของผู้นำองค์กร หรือบุคคลอ้างอิง โดยในพื้นที่ตำบลหนองแขง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีทัศนคติที่ดีต่อสภาชุมชน ด้วยมองว่าสภาองค์กรชุมชนมาช่วยหนุนเสริม

การพัฒนาในพื้นที่ ส่วนสภามงคลกรชุมชนเองก็มีลักษณะถ้อยที่ถ้อยอาศัย จึงได้แสวงออกมาในรูปแบบของการพูดคุยด้วยวาจา

2.3 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

เกษณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และ พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ชญญาพัชญ์ ฝั่งมะณี และศักดิ์สินี กลิ่นสุนทร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินงานตามระบบการ บริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2008 ของบริษัท เมนเช็ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2008 ของบริษัท เมนเช็ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อรณลิน ศิริวรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงานบริษัทอิตาซี ทรานสปอร์ตซิสเต็ม (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ชนม์มดี นนทนานันท์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้และความคิดเห็นในการจัดการด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ของ พนักงาน บริษัท ไทยปาร์คเกอร์โรซิง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน และอายุ แตกต่างกันมีความคิดเห็นในการจัดการด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 : 2008 ไม่แตกต่างกัน

วิษณุ หยกจินดา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน หมู่บ้านทุ่งกว้าง ตำบลทับไทร อำเภอน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน หมู่บ้านทุ่งกว้าง ตำบลทับไทร อำเภอน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน และพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน หมู่บ้านทุ่งกว้าง ตำบลทับไทร อำเภอน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรีที่แตกต่างกัน

2.4 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในด้านการรับผลประโยชน์

เปลวเทียน เสือเหลือง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ พบว่า การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานได้เป็นหุ้นส่วนขององค์กร หรือเปิดโอกาสให้หัวหน้างานร่วมกันตัดสินใจในการทำงาน และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยไปจนถึงเรื่องใหญ่ เช่น การจ้างงาน การไล่ออก หรือการจัดระบบเงินเดือน พบว่า องค์กรที่มี

การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานนี้ พนักงานจะทำงานด้วยความตั้งใจ และมีความทุ่มเทต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีอัตราการลาออกน้อยลง

สุกษา แก้วเกรียงไกร และคณะ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน พบว่า การได้รับผลประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการดำเนินการขององค์กร ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุทางสังคม หรือผลประโยชน์โดยส่วนตัวนั้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกพึงพอใจ และเต็มใจในการปฏิบัติต่อกิจกรรมนั้นๆ

อัครเดช ไม้จันทร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากบริษัทมีการอบรมพนักงานเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน มาตรฐานของงาน และกฎระเบียบของบริษัท พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.5 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล

อัญชลี การบรรจง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของระบบบริหารงานคุณภาพ ISO9001 : 2008 โดยหลักการวิเคราะห์เชิงลำดับขั้น กรณีศึกษา อุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 มีปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยที่ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านทรัพยากรองค์กร 2) ปัจจัยด้านกระบวนการดำเนินงาน 3) ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กรตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยรองที่สำคัญที่สุดภายใต้ปัจจัยหลักด้านกระบวนการดำเนินงาน และทรัพยากรองค์กร ได้แก่ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจระบบ ISO 9001 และการมีเป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจน ตามลำดับ

โสภิตา ศรีนุ่น (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลเมืองเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลา พบว่า การที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลและวิเคราะห์ผลของการดำเนินงานนั้น รวมทั้งเป็นการค้นหาข้อดีและข้อบกพร่อง เพื่อหาแนวทางแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.6 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) กล่าวว่า คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” ซึ่งมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า “To Move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้น แรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆ วงการ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2551) กล่าวว่าคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 52-53) กล่าวว่า Murray's Manifest Needs Theory ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการคือ 1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี 2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน 3. ความต้องการอิสระ หมายถึง ความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง 4. ความต้องการมีอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

เสกสรร อรกุล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจภายใน ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และโอกาสการก้าวหน้า

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น สามารถสรุปรายละเอียดเพิ่มเติมได้ ดังนี้

เพ็ญทิพย์ แยมมี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของพนักงานบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานต่างกัน ทำให้การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ไม่ต่างกัน และปัจจัยจูงใจ ด้านผู้นำองค์กร ด้านทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย และด้านผลตอบแทน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของพนักงานบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง

โสภิตา ศรีนุ่น (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลเมืองเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลา พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การที่ประชากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงออกด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดระบบ หรือการกำหนดโครงการ เป็นการประเมินปัญหาหรือทางเลือกที่จะสามารถเป็นไปได้ที่เพื่อที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา โดยการประเมินสภาพที่เป็นอยู่และสาเหตุของปัญหา ตั้งแต่การค้นหาความต้องการที่แท้จริง โอกาสหรือช่องทางในการแก้ปัญหา รวมทั้งลำดับความสำคัญของโครงการที่จะต้องดำเนินการ

ชญญาพัชญ์ ฝั่งมะณี และศักดิ์สินี กลิ่นสุนทร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินงานตามระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001:2008 ของบริษัท เมนเซ็น อินเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2008 ของบริษัท เมนเซ็น อินเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เปลวเทียน เสือเหลือง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ พบว่า การที่องค์กรเปิดโอกาสให้

พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือเปิดโอกาสให้หัวหน้างานร่วมกันตัดสินใจในการทำงาน และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แม้ว่า จะเป็นเรื่องเล็กน้อยไปจนถึงเรื่องใหญ่ เช่น การจ้างงาน การไล่ออก หรือการจัดระบบเงินเดือน พบว่า องค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานนี้ พนักงานจะทำงานด้วยความตั้งใจ และมีความทุ่มเทต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีอัตราการลาออกน้อยลง

สุกษา แก้วเกรียงไกร และคณะ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน พบว่า การได้รับผลประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการดำเนินการขององค์กร ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคม หรือผลประโยชน์โดยส่วนตัว จะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกพึงพอใจ และเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ แต่ในด้านการศึกษาดูงาน สัมมนาต่างๆภายนอกองค์กรยังอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะด้วยภาระหน้าที่การงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สะดวกไปเข้าร่วมการอบรม สัมมนาต่างๆ

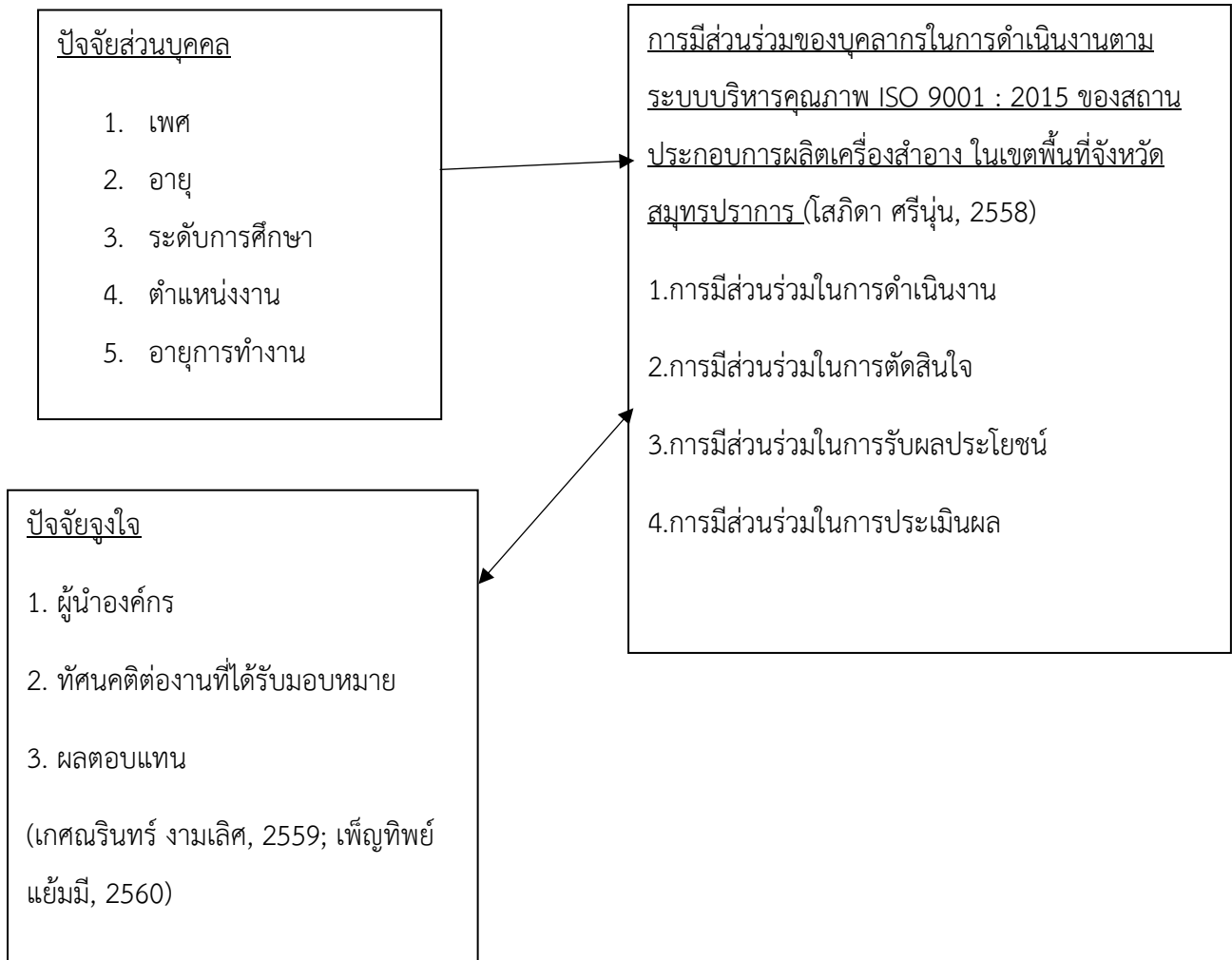
อัครเดช ไม้จันทร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากบริษัทมีการอบรมพนักงานเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน มาตรฐานของงาน และกฎระเบียบของบริษัท พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม (Dependent variable)



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอาง ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางที่ได้รับรองมาตรฐานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แล้ว ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 10 โรงงาน ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง ได้แก่

1. บริษัท อินเทอร์เน็ตชั่นแนล แลบบอราทอรีส์
2. บริษัท สเปเชียลตี้ อินโนเวชั่น จำกัด
3. บริษัท สุรทิน อินเทอร์เน็ตชั่นแนล จำกัด
4. บริษัท ไปโอ แอดวานซ์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
5. บริษัท เออีซี รีซอร์สเซส ดีเวลอปเมนท์ จำกัด
6. บริษัท ไอซีที แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
7. บริษัท รุเบียอุตสาหกรรม จำกัด
8. บริษัท ไมลอทท์แลบบอราทอรีส์ จำกัด
9. บริษัท เวก้าเนเจอร์ล จำกัด
10. บริษัท ใสใจ กรุป จำกัด

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากกลุ่มประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และระดับค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549, น. 74) ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

จากสูตร
$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{E^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม .50

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (ระดับ.05)

E = ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น มีค่าเท่ากับ .05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{(.05)(1-.5)(1.96)^2}{(.05)^2} \\ &= 384.16 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

จะได้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 384 ตัวอย่าง จะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกิน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ทางผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือ ไม่น้อยกว่า 384 ตัวอย่าง ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

3.1.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนประชากรเป็นจำนวนมาก ทางผู้วิจัยจึงเลือกใช้การเก็บข้อมูลโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) และเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) คือ เก็บข้อมูลเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางที่ได้รับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แล้วในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 10 แห่ง รวมทั้งสิ้น 400 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้ แบบสอบถามมี 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบเลือกตอบหลายตัวเลือก ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านปัจจัยเชิงใจของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอาง ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 13 ข้อ ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale เลือกตอบได้ 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานตามระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอาง ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 17 ข้อ ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale เลือกตอบได้ 5 ระดับ การให้คะแนน (Rating scale) ประเมินค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 120) ซึ่งแต่ละระดับให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|-------------------|---------|------------------------------------|
| 1. ค่าคะแนนเป็น 5 | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 2. ค่าคะแนนเป็น 4 | หมายถึง | อยู่ในระดับมาก |
| 3. ค่าคะแนนเป็น 3 | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง |
| 4. ค่าคะแนนเป็น 2 | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย |
| 5. ค่าคะแนนเป็น 1 | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert, s scale ในแบบสอบถามข้างต้นนำมาหาค่าเฉลี่ยตามช่วงเกณฑ์ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.0 – 1.80	น้อยที่สุด

(กิติทัศน์ ทศกฤษณ์, 2557)

3.3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยจึงเลือกใช้การเก็บข้อมูลโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) และเลือกวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) คือ เก็บข้อมูลเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางที่ได้รับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แล้วในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

3.3.2 ขี้แจงถึงวัตถุประสงค์การวิจัย รวมทั้ง หลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 แจกแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง

3.4.1 นำแบบสอบถามออนไลน์ที่ได้นำมาตรวจสอบความถูกต้อง เช่น ตรวจสอบข้อมูลสูญหาย ข้อมูลที่ผิดปกติ เป็นต้น

3.4.2 ทำการลงข้อมูล/ปรับปรุงข้อมูล (Data entry) ด้วยโปรแกรม SPSS หรือ PSPP

3.4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานการวิจัย ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเชิงสถิติ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

3.4.1 ตรวจสอบความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น (Reliability test) ของแบบสอบถาม จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ AlphaCronbach,s Coefficient โดยใช้หลักเกณฑ์สากล คือ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามต้องไม่น้อยกว่า 0.50 (Cronbach, 1984) ถึงจะนำไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่ตกเป็นประชากรของการศึกษานี้

3.4.2 นำข้อมูลที่ได้ทำการสำรวจตัวอย่าง ทำการรวบรวมเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ได้แก่ ตรวจสอบความถูกต้อง ตรวจสอบข้อมูลที่ผิดปกติ (Oulier) ตรวจสอบข้อมูลที่มีการสูญหาย เป็นต้น

3.4.3 ทำการลงรหัสและนำข้อมูลมาบันทึกเพื่อทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เชิงสถิติ (SPSS, PSPP) โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ทดสอบสมมติฐาน 2 กลุ่มตัวอย่าง ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05 และทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ตั้งแต่ 3 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไปด้วยค่าสถิติ F-test (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากนั้น เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการการศึกษานี้ ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation)

บทที่ 4 ผลการวิจัย

ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F

4.2 การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยจูงใจของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 3 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 4 ข้อมูลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ข้อมูลการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนและร้อยละ เพื่ออธิบายถึงลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ อายุการทำงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกต่างเพศ พบว่า มีบุคลากรเป็นเพศหญิง จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 และเพศชายจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	157	39.3
หญิง	243	60.7
รวม	400	100

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุ 18 – 30 ปี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 ลำดับรองลงมา คือ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 และลำดับถัดมา คือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7 และลำดับสุดท้าย คือ อายุ 51 – 55 ปี ไม่พบข้อมูล

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18 - 30 ปี	205	51.1
31 - 40 ปี	167	41.9
41 - 50 ปี	28	7
51 - 55 ปี	0	-
รวม	400	100

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีระดับปวช./ปวส./อนุปริญญา จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44 ลำดับรองลงมา คือ ระดับศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 และลำดับสุดท้าย คือ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับปวช./ปวส./อนุปริญญา	176	44
มัธยมศึกษา	119	29.8
ปริญญาตรีขึ้นไป	105	26.3
รวม	400	100

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 ลำดับรองลงมา คือ พนักงานปฏิบัติการ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 และลำดับสุดท้าย คือ หัวหน้างาน/ผู้จัดการ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานปฏิบัติการ	123	30.8
เจ้าหน้าที่	184	45.9
หัวหน้างาน/ผู้จัดการ	93	23.3
รวม	400	100

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า มีอายุงาน 1 – 3 ปี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 ลำดับรองลงมา คือ ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 และลำดับสุดท้าย คือ มากกว่า 3 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	95	23.6
1 - 3 ปี	211	52.9
มากกว่า 3 ปี	94	23.6
รวม	400	100

4.3.2 ตอนที่ 2 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยจูงใจของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยจูงใจ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย และในด้านผลตอบแทน

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านปัจจัยจูงใจ ด้านผู้นำองค์กร ด้านทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย และในด้านผลตอบแทน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) โดยรายด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.08$) ลำดับรองลงมา คือ ผู้นำองค์กร ($\bar{X} = 4.04$) และน้อยที่สุด คือ ผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.84$)

ด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น (n = 400)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้นำองค์กร	4.04	0.43	มาก
2. ทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.08	0.45	มาก
3. ผลตอบแทน	3.84	0.42	มาก
รวม	3.99	0.35	มาก

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านผู้นำองค์กรโดยภาพรวม และรายด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) โดยรายด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 4.13$) ลำดับรองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาค่าได้ ($\bar{X} = 4.03$) และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองกับทุกคนโดยเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.98$)

ผู้นำองค์กร	ระดับความคิดเห็น (n = 400)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเอง กับทุกคนโดยเท่าเทียมกัน	3.98	0.53	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาค่าได้	4.03	0.55	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค	4.13	0.56	มาก
รวม	4.04	0.43	มาก

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยภาพรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) โดยรายด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาพอใจในงานของท่าน ($\bar{X} = 4.13$) ลำดับรองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด ($\bar{X} = 4.10$) และ ท่านทำงานที่ได้รับผิดชอบเสร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.06$) และท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

ทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย	ระดับความคิดเห็น (n = 400)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านทำงานที่ได้รับผิดชอบเสร็จตามเป้าหมาย	4.06	0.59	มาก
2. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัด	4.1	0.64	มาก
3. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาพอใจในงานของท่าน	4.13	0.55	มาก
4. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	4.06	0.55	มาก
รวม	4.08	0.44	มาก

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านผลตอบแทน โดยภาพรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) โดยรายด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.07$) ลำดับรองลงมา คือ สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.98$) และ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.71$) และน้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.61$)

ผลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น (n = 400)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ	3.71	0.49	มาก
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.61	0.54	มาก
3. สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.98	0.61	มาก
4. มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	4.07	0.42	มาก
รวม	3.84	0.42	มาก

4.3.3 ตอนที่ 3 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) โดยรายด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 4.23$) ลำดับรองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.06$) และ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.01$) และน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.99$)

การมีส่วนร่วมของบุคลากร	ระดับการมีส่วนร่วม (n = 400)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.01	0.61	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.99	0.62	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.06	0.6	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.23	0.65	มาก
รวม	4.06	0.38	มาก

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) โดยรายด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านพูดคุยปรึกษากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเกี่ยวกับปัญหาและการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.23$) ลำดับรองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$) และท่านได้เข้าร่วมการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.01$) และน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายหรือแผนงานต่างๆ ($\bar{X} = 3.99$)

มีการส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระดับการมีส่วนร่วม (n = 400)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ท่านได้เข้าร่วมการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน	4.01	0.61	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายหรือแผนงานต่างๆ	3.99	0.62	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน	4.06	0.61	มาก
4. ท่านพูดคุยปรึกษากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเกี่ยวกับปัญหาและการปฏิบัติงาน	4.23	0.65	มาก
รวม	4.07	0.49	มาก

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) โดยรายด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านติดตามผลการปฏิบัติงานภาพรวมขององค์กรมาโดยตลอด ($\bar{X} = 4.23$) ลำดับรองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้เป็นไปตามระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ($\bar{X} = 4.20$) และ ท่านได้ปฏิบัติงานตามแผนหรือนโยบายของบริษัทให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.08$) และน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการเสนอแนะ ขั้นตอน หรือวิธีการต่างๆ ในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.99$)

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	ระดับการมีส่วนร่วม (n = 400)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ท่านได้ปฏิบัติงานตามแผนหรือนโยบายของบริษัทให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย	4.08	0.55	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการเสนอแนะ ขั้นตอน หรือวิธีการต่างๆ ในการดำเนินงาน	3.99	0.62	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้เป็นไปตามระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001	4.2	0.61	มาก
4. ท่านติดตามผลการปฏิบัติงานภาพรวมขององค์กรมาโดยตลอด	4.23	0.65	มาก
รวม	4.14	0.47	มาก

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยภาพรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) โดยรายด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมกับการแก้ไขและค้นหาสาเหตุของปัญหาในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.04$) ลำดับรองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมกับองค์กรในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ($\bar{X} = 3.98$) และ ท่านมีส่วนร่วมกับการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการ ต่างๆ ให้แก่ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.93$) และน้อยที่สุด คือ ท่านได้มีส่วนร่วมในการไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาต่างๆ ภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 3.50$)

การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	ระดับการมีส่วนร่วม (n = 400)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ท่านมีส่วนร่วมกับการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการ ต่างๆ ให้แก่ผู้บริหาร	3.9	30.63	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมกับการแก้ไขและค้นหาสาเหตุของปัญหาในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงาน	4.04	0.59	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมกับองค์กรในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ	3.89	0.55	มาก
4. ท่านได้มีส่วนร่วมในการไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาต่างๆ ภายนอกองค์กร	3.50	0.73	มาก
รวม	3.86	0.44	มาก

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) โดยรายด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมกับการแก้ไขและค้นหาสาเหตุของปัญหาในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.04$) ลำดับรองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมกับองค์กรในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ($\bar{X} = 3.98$) และ ท่านมีส่วนร่วมกับการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการ ต่างๆให้แก่ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.93$) และน้อยที่สุด คือ ท่านได้มีส่วนร่วมในการไปศึกษาดูงาน อบรมสัมมนาต่างๆ ภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 3.50$)

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ระดับการมีส่วนร่วม (n = 400)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อนำไปใช้	4.00	0.55	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการลดของเสียและความผิดพลาดที่เกิดจากการกระบวนการผลิตให้แก่องค์กร	4.13	0.57	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการรักษาคุณภาพของสินค้าและภาพลักษณ์ขององค์กรได้อย่างสม่ำเสมอ	4.26	0.56	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งมอบสินค้าได้ตรงตามเวลาที่กำหนด	4.24	0.56	มาก
รวม	4.16	0.44	มาก

4.3.4 ตอนที่ 4 ข้อมูลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วมของบุคลากร	ชาย (n =157)		หญิง (n = 243)		t	Sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.02	0.43	4.11	0.53	-1.668	0.02*
2.การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.12	4.27	4.16	0.49	-0.883	0.06
3.การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.86	0.39	3.86	0.47	-0.022	0.02*
4.การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.17	0.38	14.17	0.47	-0.727	0.01*
รวม	4.03	0.32	4.07	0.41	-1.042	0.03

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

การมีส่วนร่วมของบุคลากร	18 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 55 ปี		F	Sig.
	(n = 205)		(n = 167)		(n = 28)		(n = 0)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.99	0.5	4.15	0.46	4.21	0.55	-	-	5.90*	0.03
2.การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.05	0.47	4.22	0.42	4.14	0.59	-	-	6.98*	0.00
3.การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.79	0.45	3.93	0.41	3.9	0.52	-	-	4.92*	0.01
4.การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.07	0.45	4.23	0.39	4.35	0.47	-	-	9.76*	0.00
รวม	3.98	0.38	4.13	0.33	4.19	0.43			10.05	0.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้ Scheffe' มาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	\bar{x}	18 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 55 ปี
18 - 30 ปี	4.00		-0.158*	-0.211	
31 - 40 ปี	4.15	0.158*		-0.54	
41 - 50 ปี	4.21	0.211	0.54		
51 - 55 ปี	-				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือช่วงอายุ 18 – 30 ปี มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกับช่วงอายุ 31 – 40 ปี โดยช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มากกว่าช่วงอายุ 18 -30 ปี

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	\bar{x}	18 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 55 ปี
18 - 30 ปี	4.06		-0.161*	-0.218	
31 - 40 ปี	4.22	0.161*		0.057	
41 - 50 ปี	4.28	0.218	0.057		
51 - 55 ปี	-				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือช่วงอายุ 18 – 30 ปี มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001: 2015 แตกต่างกับช่วงอายุ 31 – 40 ปี โดยช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากกว่าช่วงอายุ 18 -30 ปี

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

การมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์	\bar{x}	18 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 55 ปี
18 - 30 ปี	3.80		-0.141*	0.106	
31 - 40 ปี	3.94	0.161*		0.347	
41 - 50 ปี	3.90	0.106	-0.035		
51 - 55 ปี	-				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือช่วงอายุ 18 – 30 ปี มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกับช่วงอายุ 31 – 40 ปี โดยช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์มากกว่าช่วงอายุ 18 -30 ปี

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล	\bar{x}	18 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 55 ปี
18 - 30 ปี	4.07		-0.162*	-0.289*	
31 - 40 ปี	4.23	0.162*		-0.126*	
41 - 50 ปี	4.36	0.289	0.126		
51 - 55 ปี	-				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือช่วงอายุ 18 – 30 ปี มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกับช่วงอายุ 31 – 40 ปี โดยช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมากกว่าช่วงอายุ 18 -30 ปี

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมของบุคลากร	มัธยมศึกษา		ปวช./ ปวส./ อนุปริญญา		ปริญญาตรี ขึ้นไป		F	Sig.
	(n = 119)		(n = 176)		(n = 105)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.85	0.412	4.23	0.45	4.07	0.55	23.57	0.00*
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.92	0.42	4.28	0.42	4.16	0.50	22.31	0.00*
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.82	0.4	3.83	0.44	3.94	0.47	2.34	0.09
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.03	0.37	4.26	0.45	4.12	0.44	10.56	0.00*
รวม	3.91	0.34	4.15	0.34	4.07	0.42	16.25	0.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่รายคู่อื่นๆแตกต่างกัน จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้ Scheffe' มาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	\bar{x}	มัธยมศึกษา	ปวช./ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษา	3.85		-0.381*	-0.222*
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	4.23	0.381*		0.159*
ปริญญาตรีขึ้นไป	4.07	0.222*	-0.159*	

*ค่าSig \leq 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกันจำนวน 3 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 คือ ช่วงระดับการศึกษามัธยมศึกษา มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกับช่วงระดับการศึกษาปวช./ปวส./อนุปริญญา โดยช่วงระดับการศึกษาปวช./ปวส./อนุปริญญา มีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มากกว่าช่วงระดับการศึกษามัธยมศึกษา

คู่ที่ 2 คือ ช่วงระดับการศึกษามัธยมศึกษา มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกับช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป โดยช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มากกว่าช่วงระดับการศึกษามัธยมศึกษา

และคู่ที่ 3 คือ ช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกับช่วงระดับการศึกษาปวช./ปวส./อนุปริญญา โดยช่วงระดับการศึกษาปวช./ปวส./อนุปริญญา มีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มากกว่าช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	\bar{x}	มัธยมศึกษา	ปวช./ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษา	3.93		-0.351*	-0.233*
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	4.28	0.351*		0.117
ปริญญาตรีขึ้นไป	4.16	0.233*	-0.117	

*ค่าSig \leq 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 คือช่วงระดับการศึกษามัธยมศึกษา มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกับช่วงระดับการศึกษาปวช./ปวส./อนุปริญญา โดยช่วงระดับการศึกษาปวช./ปวส./อนุปริญญา มีการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มากกว่าช่วงระดับการศึกษามัธยมศึกษา

และคู่ที่ 2 คือ ช่วงระดับการศึกษามัธยมศึกษา มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกับช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป โดยช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มากกว่าช่วงระดับการศึกษามัธยมศึกษา

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	\bar{x}	มัธยมศึกษา	ปวช./ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษา	4.03		-0.230*	-0.092
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	4.26	0.230*		0.138*
ปริญญาตรีขึ้นไป	4.12	0.092	-0.138*	

*ค่าSig \leq 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 คือช่วงระดับการศึกษามัธยมศึกษา มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกับช่วงระดับการศึกษาปวช./ปวส./อนุปริญญา โดยช่วงระดับการศึกษาปวช./ปวส./อนุปริญญา มีการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มากกว่าช่วงระดับการศึกษามัธยมศึกษา

และคู่ที่ 2 คือ ช่วงระดับการศึกษามัธยมศึกษา มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกับช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป โดยช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มากกว่าช่วงระดับการศึกษามัธยมศึกษา

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การมีส่วนร่วมของบุคลากร	พนักงานปฏิบัติการ		เจ้าหน้าที่		หัวหน้างาน/ผู้จัดการ		F	Sig.
	(n = 123)		(n = 184)		(n = 93)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.82	0.42	4.21	0.49	4.14	0.47	28.27	0.00*
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.91	0.42	4.29	0.44	4.15	0.46	26.53	0.00*
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.8	0.43	3.83	0.47	4.00	0.36	6.81	0.01*
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.01	0.42	4.23	0.46	4.2	0.39	10.53	0.00*
รวม	3.89	0.35	4.14	0.36	4.12	0.37	20.85	0.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้ Scheffe' มาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	\bar{x}	พนักงานปฏิบัติการ	เจ้าหน้าที่	หัวหน้างาน/ผู้จัดการ
พนักงานปฏิบัติการ	3.82		-0.400*	-0.325*
เจ้าหน้าที่	4.21	0.400*		0.071
หัวหน้างาน/ผู้จัดการ	4.14	0.325*	-0.071	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 คือช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกับตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ โดยช่วงตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ มีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มากกว่าช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

และคู่ที่ 2 คือ ช่วงตำแหน่งหัวหน้างาน/ผู้จัดการ มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกับช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ โดยช่วงตำแหน่งงานหัวหน้างาน/ผู้จัดการ มีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มากกว่าช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	\bar{x}	พนักงานปฏิบัติการ	เจ้าหน้าที่	หัวหน้างาน/ผู้จัดการ
พนักงานปฏิบัติการ	3.91		-0.372*	-0.241*
เจ้าหน้าที่	4.29	0.372*		0.131
หัวหน้างาน/ผู้จัดการ	4.16	0.241*	-0.131	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 คือช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกับตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ โดยช่วงตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ มีการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มากกว่าช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

และคู่ที่ 2 คือ ช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกับช่วงตำแหน่งงานหัวหน้างาน/ผู้จัดการ โดยช่วงตำแหน่งงานหัวหน้างาน/ผู้จัดการ มีการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มากกว่าช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	\bar{x}	พนักงานปฏิบัติการ	เจ้าหน้าที่	หัวหน้างาน/ผู้จัดการ
พนักงานปฏิบัติการ	3.81	-0.209		-0.205*
เจ้าหน้าที่	3.83	0.029		-0.176*
หัวหน้างาน/ผู้จัดการ	4.00	0.205*	0.176*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 คือช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกับตำแหน่งงานหัวหน้างาน/ผู้จัดการ โดยช่วงตำแหน่งงานหัวหน้างาน/ผู้จัดการ มีการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มากกว่าช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

และคู่ที่ 2 คือ ช่วงตำแหน่งหัวหน้างาน/ผู้จัดการ มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกับช่วงตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ โดยช่วงตำแหน่งงานหัวหน้างาน/ผู้จัดการ มีการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์มากกว่าช่วงตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	\bar{x}	พนักงานปฏิบัติการ	เจ้าหน้าที่	หัวหน้างาน/ผู้จัดการ
พนักงานปฏิบัติการ	4.01		-0.223*	-0.189*
เจ้าหน้าที่	4.23	0.223*		0.035
หัวหน้างาน/ผู้จัดการ	4.2	0.189*	-0.035	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 คือช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกับตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ โดยช่วงตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ มีการมีส่วนร่วมส่วนร่วมในการประเมินผล มากกว่าช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

และคู่ที่ 2 คือ ช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกับช่วงตำแหน่งงานหัวหน้างาน/ผู้จัดการ โดยช่วงตำแหน่งงานหัวหน้างาน/ผู้จัดการ มีการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มากกว่าช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุการทำงาน

การมีส่วนร่วมของบุคลากร	ไม่เกิน 1 ปี		1 - 3 ปี		มากกว่า 3 ปี		F	Sig.
	(n = 95)		(n = 211)		(n = 94)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.09	0.6	4.08	0.45	4.04	0.24	0.24	0.78
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.15	0.55	4.16	0.43	4.09	0.44	0.76	0.46
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.77	0.52	3.89	0.41	3.90	0.41	3.02	0.50
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.24	4.7	4.16	0.43	4.05	0.4	4.65	0.10
รวม	4.06	0.44	4.07	0.35	4.02	0.37	0.62	0.54

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.3.5 ตอนที่ 5 ข้อมูลการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation) ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปร	ด้านผู้นำองค์กร	ด้านทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย	ด้านผลตอบแทน
ด้านผู้นำองค์กร		0.554**	0.457**
ด้านทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย	0.554**		0.455**
ด้านผลตอบแทน	0.457**	0.455**	
การมีส่วนร่วมของบุคลากร	0.555**	0.580**	0.537**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.580 และพบว่า ด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.537 และยังพบว่า ด้านผู้นำองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.555

สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า ตัวแปรทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย และด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ทำให้สมมติฐานข้อที่ 2 ได้รับการยอมรับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ผู้วิจัยเลือกใช้การเก็บข้อมูลโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) และเลือกวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) คือ เก็บข้อมูลเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางที่ได้รับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แล้วในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านปัจจัยจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale ทางผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางที่ได้รับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แล้วในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีผลสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 18 - 30 ปี จบการศึกษาระดับปวช./ปวส./อนุปริญญา ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ และมีอายุการทำงาน 1 - 3 ปี

5.1.2 ด้านปัจจัยจูงใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางที่ได้รับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แล้วในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย ผู้นำองค์กร ผลตอบแทน ตามลำดับ

5.1.3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางที่ได้รับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แล้วในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่

ในระดับมาก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ

5.1.4 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ดังนี้

1. บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. บุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านที่ไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มากกว่าช่วงอายุ 18 -30 ปี

5. การมีส่วนร่วมในด้านการรับผลประโยชน์ต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์มากกว่าช่วงอายุ 18 -30 ปี

6. การมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมากกว่าช่วงอายุ 18 -30 ปี

7. การมีส่วนร่วมในด้านการประเมินผลต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมากกว่าช่วงอายุ 18 -30 ปี

8. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมแตกต่างกัน

9. บุคลากรมีการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่รายคู่อื่นๆ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

9.1 การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความ

แตกต่างกัน ได้แก่ ช่วงระดับการศึกษาปวช./ปวส./อนุปริญญา มีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มากกว่าช่วงระดับการศึกษามัธยมศึกษา ช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มากกว่าช่วงระดับการศึกษามัธยมศึกษา และช่วงระดับการศึกษาปวช./ปวส./อนุปริญญา มีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มากกว่าช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

9.2 การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ช่วงระดับการศึกษาปวช./ปวส./อนุปริญญา มีการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มากกว่าช่วงระดับการศึกษามัธยมศึกษา และช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มากกว่าช่วงระดับการศึกษามัธยมศึกษา

9.3 การมีส่วนร่วมในด้านการประเมินผลต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ช่วงระดับการศึกษาปวช./ปวส./อนุปริญญา มีการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มากกว่าช่วงระดับการศึกษามัธยมศึกษา และช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มากกว่าช่วงระดับการศึกษามัธยมศึกษา

10. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

11. การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ช่วงตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ มีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มากกว่าช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ และช่วงตำแหน่งงานหัวหน้างาน/ผู้จัดการ มีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มากกว่าช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

12. การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ช่วงตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ มีการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มากกว่าช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ และช่วงตำแหน่งงานหัวหน้างาน/ผู้จัดการ มีการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มากกว่าช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

13. การมีส่วนร่วมในด้านการรับผลประโยชน์การดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ช่วงตำแหน่งงานหัวหน้างาน/ผู้จัดการ มีการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มากกว่าช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ และช่วงตำแหน่งงานหัวหน้างาน/ผู้จัดการ มีการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มากกว่าช่วงตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่

14. การมีส่วนร่วมในด้านการประเมินผลต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ช่วงตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ มีการมีส่วนร่วมส่วนร่วมในการประเมินผล มากกว่าช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ และช่วงตำแหน่งงานหัวหน้างาน/ผู้จัดการ มีการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มากกว่าช่วงตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

5.1.5 ผลการศึกษา ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ด้านทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.580 และพบว่า ด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.537 และยังพบว่า ด้านผู้นำองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.555

ดังนั้นด้านปัจจัยจูงใจ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย และด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษากการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ อภิปรายเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญมณี ทาทิตย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในเขตพื้นที่อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า โดยภาพรวมระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก

1. การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแนวความคิดเห็นต่างๆ และได้เข้าร่วมการประชุมเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน รวมถึงการได้พูดคุยปรึกษากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภิตา ศรีนุ่น (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วม

ร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลเมืองเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลา พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงออกด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดระบบหรือกำหนดโครงการ เป็นการประเมินปัญหาหรือทางเลือกที่จะสามารถเป็นไปได้ที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาโดยการประเมินสภาพที่เป็นอยู่และสาเหตุของปัญหา ตั้งแต่การค้นหาความต้องการที่แท้จริง การหาโอกาสหรือช่องทางในการแก้ปัญหา รวมทั้งลำดับความสำคัญของโครงการที่จะต้องดำเนินการ

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีแบบแผนและแนวทางในการดำเนินงานที่จัดวางระบบไว้แล้ว และได้ปฏิบัติมาอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน รวมถึงบุคลากรให้ความร่วมมือเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ เพลวเทียน เสือเหลือง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์พบว่า การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานได้เป็นหุ้นส่วนขององค์กร หรือเปิดโอกาสให้หัวหน้างานร่วมกันตัดสินใจในการทำงาน และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภษา แก้วเกรียงไกร และคณะ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน พบว่า การได้รับผลประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการดำเนินการขององค์กร ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคม หรือผลประโยชน์โดยส่วนตัว จะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกพึงพอใจ และเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ แต่ในด้านการศึกษาดูงาน สัมมนาต่างๆภายนอกองค์กรยังอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะด้วยภาระหน้าที่การทำงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สะดวกไปเข้าร่วมการอบรม สัมมนาต่างๆ

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลเกี่ยวกับงานที่ทำ รวมถึงลดการเกิดของเสียและความผิดพลาดในกระบวนการผลิต พร้อมทั้งบุคลากรยังร่วมมือในการรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรได้อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ กิตติ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงาน บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ลำพูนในการดำเนินกิจกรรม TPM ต่อการบริหารงานคุณภาพ พบว่า กระบวนการสื่อสารที่เกิดขึ้นสองทาง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมกันค้นหาปัญหา วางแผน ดำเนินการแก้ปัญหา และการติดตามประเมินผลการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถในการจัดการ การใช้การรักษาทรัพยากร

5.2.2 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากสมมติฐาน ข้อที่ 1 ที่ว่า บุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาเป็นดังนี้

1. บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ดังนั้นจึงส่งผลให้เพศหญิงที่มีความละเอียดอ่อนมีการแสดงระดับการมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ มากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุจลินท์ จรมา (2561) ได้กล่าวว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร และด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิษณุ หยกจินดา (2557) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน หมู่บ้านทุ่งกว้าง ตำบลทับไทร อำเภอบึงนาราง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน หมู่บ้านทุ่งกว้าง ตำบลทับไทร อำเภอบึงนาราง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน ทางผู้วิจัยมองว่าอาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีช่วงอายุ 18 -30 ปี เป็นช่วงที่กำลังมีความพร้อมในการทำงานและรู้สึกสนุกกับการทำงานของตนเอง อีกทั้งต้องการแสวงหาทักษะความรู้เพื่อต่อยอดทักษะประสบการณ์ของตน

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญมณี ทาทิตย์ (2563) อ้างถึง งานวิจัยของวิษณุ หยกจินดา (2557) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน หมู่บ้านทุ่งกว้าง ตำบลทับไทร อำเภอบึงนาราง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน หมู่บ้านทุ่งกว้าง ตำบลทับไทร อำเภอบึงนาราง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน ทางผู้วิจัยมองว่าอาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่านั้นย่อมมีความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมได้มากกว่า

4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่

แตกต่างกัน ซึ่งทางผู้วิจัยมองว่าอาจเป็นเพราะด้วยภาระหน้าที่การงานของแต่ละตำแหน่งมีการรับผิดชอบภาระงานไม่เหมือนกัน ทำให้การมีส่วนร่วมของบุคลากรแตกต่างกันออกไป

5. บุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันทำให้พนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งทางผู้วิจัยมองว่าอาจเป็นเพราะ ไม่ว่าจะบุคลากรจะมีอายุการทำงานที่ยาวนานเพียงใด ต้องดำเนินงานตามระบบขององค์กรอย่างสม่ำเสมอเป็นที่ควรปฏิบัติแล้ว และบุคลากรที่มีอายุในการทำงานมากนั้นจะมีความรู้ความชำนาญในด้านงานของตนเป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและลดโอกาสผิดพลาดระหว่างปฏิบัติงานได้อีกด้วย

จากการศึกษาสรุปได้ว่าบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ แต่อายุการทำงาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

5.2.3. จากสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาเป็นดังนี้

ผลการศึกษา ปัจจัยจูงใจกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ พบว่า ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยบุคลากรมุ่งเน้นไปที่ด้านทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นหลัก ลำดับรองลงมา คือ ด้านผู้นำองค์กร และลำดับสุดท้าย คือ ด้านผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับ ฉัตรชญา จักรประัง (2554, น. 12) ที่กล่าวว่า สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในงานสูง ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวคิดนี้ทำให้ผู้บริหารมุ่งให้ความสนใจที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจัดหาค่าตอบแทนต่างของหน่วยสิ่งจูงใจ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สวัสดิการในองค์กร ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถของผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นผลอันทำให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาราช คงคารักษ์ และ สถาพร เรืองธรรม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของสภาองค์กรชุมชนในกระบวนการวางแผนพัฒนาตำบล ศึกษากรณีตำบลหนองแขง อำเภอบ้านแฮด และตำบลบ้านหว้า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ทัศนคติของผู้นำองค์กร หรือบุคคลอ้างอิง โดยในพื้นที่ตำบลหนองแขง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีทัศนคติที่ดีต่อสภาชุมชน ด้วยมองว่าสภาองค์กรชุมชนมาช่วยหนุนเสริมการพัฒนา

ในพื้นที่ ส่วนสภามงคลรชมนเองก็มีลักษณะถ้อยที่ถ้อยอาศัย จึงได้แสดงออกมาในรูปแบบของการพูดคุยด้วย วาจา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญทิพย์ แยมมี (2560) อ้างถึง วีราภรณ์ บุตรทองดี (2557) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาทัศนคติต่อการทำงานองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี พบว่า การได้รับสารข้อมูลจาก บุคคลภายในเกี่ยวกับงานหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ทั้งทัศนคติด้านบวก หรือ ลบ ก็ตาม ส่งผลต่อความเต็มใจ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ในระดับสูง และในด้านผู้นำองค์กร บุคลากรให้ความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องมอบหมายงานให้อย่างเท่าเทียมกัน และชัดเจน รวมถึงช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน บุคลากรจะรู้สึกถึงความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และในส่วนด้านผลตอบแทน มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด ทางผู้วิจัยมองว่า ส่วนใหญ่เป็นเพราะผลจากเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้ค่าแรงมีผลกระทบตามไปด้วย แต่ถึงอย่างไรทางองค์กรก็ยังมี OT ให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานยังมีรายได้เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย และบุคลากรให้ความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชา มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม สวัสดิการและเงินเดือนเป็นสิ่งที่บุคลากรพึง จะได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ความมั่นคง ก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากบริษัทมีการอบรมพนักงานเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน มาตรฐานของงาน และกฎระเบียบของ บริษัท พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 5.1 แสดงการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 ปัจจัยเชิงใจมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อ การดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของบุคลากรในสถานประกอบการผลิต เครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ผลดังนี้

ปัจจัยเชิงใจ	การมีส่วนร่วมของบุคลากร		
	R (Pearson Correlation)	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านผู้นำองค์กร	0.0555**	0.000	ปานกลาง
ด้านทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย	0.580**	0.000	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทน	0.537**	0.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5.1 สรุปได้ว่า ตัวแปรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย และด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ได้รับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้

1. ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทางสถานประกอบการควรให้บุคลากรได้มีโอกาสในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเท่าเทียมกัน หรือเป็นไปตามความสนใจของแต่ละบุคคล

2. สถานประกอบการควรให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านการมีส่วนร่วมในการไปศึกษาดูงาน อบรมสัมมนาต่างๆภายนอกองค์กร โดยเป็นการส่งเสริมเพื่อที่จะได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรม มาประยุกต์ใช้ในงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านผู้นำองค์กร เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญและมีอำนาจต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้นำองค์กรควรเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ดี ดำรงตนอยู่ในความเที่ยงธรรม

4. ด้านทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้บุคลากรไม่ว่าจะตำแหน่งใดก็ตาม มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ไข เสนอนโยบายหรือทำกิจกรรมต่างๆ เมื่อบุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นแล้ว จะสามารถส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในงานและบุคลากรอยากมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น

5. ด้านผลตอบแทน สถานประกอบการควรเพิ่มเกณฑ์การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน และพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นแรงผลักดันและขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมที่อาจจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 เช่น ด้านสภาพแวดล้อม ด้านนโยบายบริหารขององค์กร และด้านการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 เท่านั้น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย ควรเพิ่มการศึกษาในระบบบริหารคุณภาพในด้านอื่นๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 14000, ISO 18000, ISO 9000 ฯลฯ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2549). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิติทัศน์ ทศกฤษณ์. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตั้งใจซื้อชุดชั้นในวาโก้ของผู้หญิงที่มาใช้บริการในห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <https://shorturl.asia/uh0w1>
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างขององค์การคลังสินค้า*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. DSpace at Bangkok University. <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/2222>
- ฉัตรชญา จักรปั้ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนม์มณี นนทนานันท์. (2554). *ความรู้และความคิดเห็นในการจัดการด้านระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงาน บริษัท ไทยปาร์เคอร์ไรซิง จำกัด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง]. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ชัยญาพัชชัญ ฝั่งมะณี และศักดิ์สินี กลิ่นสุนทร. (2560). *ความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินงานตามระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2008 ของบริษัท เมนเชิน เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก]. มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- ชัยวัฒน์ กิตติ. (2555). *การมีส่วนร่วมของพนักงาน บริษัท ซีทีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ลำพูนในการดำเนินกิจกรรม TPM ต่อการบริหารงานคุณภาพ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่]. มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- ธนาราช คงคารักษ์ และสถาพร เรืองธรรม. (2560). *การมีส่วนร่วมของสภาองค์กรชุมชนในกระบวนการวางแผนพัฒนาตำบล ศึกษากรณีตำบลหนองแขง อำเภอบ้านแฮด และตำบลบ้านหว่า อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น*. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 34(2), 163-191. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HUSO/article/view/100962>
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. รวมสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ดี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เปลวเทียน เสือเหลือง. (2557). *การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2640/1/RMUTT-147705.pdf>
- เพ็ญแข แสงวดี. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เซ็นเตอร์พอยต์ ฮอสพิทอลิตี้ จำกัด*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี]. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เพ็ญทิพย์ แยมมี. (2560). *การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของพนักงานบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มุขลินทร์ จรมา. (2561). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล* ๔(2), 79-180. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/isshmu/article/view/228837/155743>
- วิรัช สงวนวงค์วาน. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโคไชน่า.
- วิษณุ หยกจินดา. (2557) *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน หมู่บ้านทุ่งกว้าง ตำบลทับไทร อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี*. [งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ThaiLis <https://shorturl.asia/no6zh>
- วีราภรณ์ บุตรทองดี. (2557). *การศึกษาทัศนคติต่อการทำงานองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. DSpace at Bangkok University. http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1840/1/weraporn_butt.pdf
- สุภา แก้วเกรียงไกร, กัลยาณี ประสมศรี, มณฑา ชาวโพธิ์ และวิสรารุ รูปสวย. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน*. [รายงานการวิจัย]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสกสรร อรกุล. (2556). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยศรีปทุม. <https://shorturl.asia/3ifSB>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- โสภิตา ศรีนุ่น. (2558). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลเมืองเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลา*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่]. หอสมุดมหาวิทยาลัยหาดใหญ่
<https://oar.hu.ac.th/wp-content/uploads/2022/05/Sopida.pdf>
- อรณลิน ศิริวรรณ. (2560). *ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบคุณภาพ ISO 9001 ของพนักงานบริษัทอิตาซี ทรานสปอร์ตซิสเต็ม (ประเทศไทย) จำกัด*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก]. วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank
<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/11704/1/420087.pdf>
- อัญชลี การบรรจง. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของระบบบริหารงานคุณภาพ ISO9001:2008 โดยหลักการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น กรณีศึกษาอุตสาหกรรม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- อัญมณี ทาทิตย์. (2563). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในเขตพื้นที่อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
<https://shorturl.asia/RFagb>
- Conbach, L. Joseph. (1984). *Essential of Psychology and Education*. Mc-Graw Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

ชุดที่ บริษัท

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของ
สถานประกอบการผลิตเครื่องสำอาง ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน
ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ด้านปัจจัยจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอาง ที่ได้รับการรับรอง
มาตรฐานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานตามระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO
9001 : 2015 ของสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอาง ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 18 - 30 ปี

2. 31 - 40 ปี

3. 41 - 50 ปี

4. 51 - 55 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. มัธยมศึกษา

2. ปวช./ปวส./อนุปริญญา

3. ปริญญาตรีขึ้นไป

4. ตำแหน่งงาน

1. พนักงานปฏิบัติการ

2. เจ้าหน้าที่

3. หัวหน้างาน/ผู้จัดการ

5. อายุการทำงาน

1. ไม่เกิน 1 ปี

2. 1 - 3 ปี

3. มากกว่า 3 ปี

ส่วนที่ 2 ด้านปัจจัยจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอาง ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างรอบคอบ และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ผู้นำองค์กร					
1.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองกับทุกคนโดยเท่าเทียมกัน					
2.ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหาคได้					
3.ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค					
ทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
4.ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเป้าหมาย					
5.ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด					
6.ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาพอใจในงานของท่าน					
7.ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ					
ผลตอบแทน					
8. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ					

ด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
9. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
10. สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
11. มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานตามระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของสถานประกอบการผลิตเครื่องสำอาง ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างรอบคอบ และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดที่ตรงกับ การปฏิบัติในองค์กรของท่านมากที่สุด โดยยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วม มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วม มาก
- 3 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วม ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วม น้อย
- 1 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วม น้อยที่สุด

การมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015	ระดับการมีส่วนร่วม				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
1. ท่านได้เข้าร่วมการประชุมเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายหรือแผนงานต่างๆ					

การมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบการ บริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015	ระดับการมีส่วนร่วม				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดและกำหนด แนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
4. ท่านพูดคุยปรึกษากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เกี่ยวกับปัญหาและการปฏิบัติงาน					
5. ท่านได้ปฏิบัติงานตามแผนหรือนโยบายของบริษัท ให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย					
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน					
6. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการ เสนอแนะ ขั้นตอน หรือวิธีการต่างๆ ในการดำเนินงาน					
7. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้เป็นไปตาม ระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015					
8. ท่านติดตามผลการปฏิบัติงานภาพรวมขององค์กรมา โดยตลอด					
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์					
9. ท่านมีส่วนร่วมกับการกำหนดนโยบายการบริหาร จัดการ ต่างๆ ให้แก่ผู้บริหาร					
10. ท่านมีส่วนร่วมกับการแก้ไขและค้นหาสาเหตุของ ปัญหาในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การวางแผนการดำเนินงาน					
11. ท่านมีส่วนร่วมกับองค์กรในการดำเนินกิจกรรม ต่างๆ					
12. ท่านได้มีส่วนร่วมในการไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาต่างๆ ภายนอกองค์กร					
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล					
13. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผล ที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อนำไปใช้					
14. ท่านมีส่วนร่วมในการลดของเสียและความ ผิดพลาดที่เกิดจากการกระบวนการผลิตให้แก่องค์กร					

การมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบการ บริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015	ระดับการมีส่วนร่วม				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
15. ท่านมีส่วนร่วมในการรักษาคุณภาพของสินค้าและ ภาพลักษณ์ขององค์กรได้อย่างสม่ำเสมอ					
16. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งมอบสินค้าได้ตรงตาม เวลาที่กำหนด					

