

บทความวิจัย

อติตยา แสงเมือง
นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริสา สำรอง
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การที่ส่งผล ต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป (3) เพื่อศึกษาการพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปเป็นตัวแปรพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานโรงงานไก่แปรรูป จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติต่อระบบ HACCP และแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Enter

คำสำคัญ : พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาเจตคติต่อระบบ HACCP บรรยากาศองค์การ ระบบ HACCP

Psychological Empowerment, Attitudes Towards an HACCP System, and Organizational Climate Affecting Participation Behaviors of Employees at a Processed Chicken Factory in an HACCP System

Abstract

In this thesis, the researcher studies (1) participation behaviors in a hazard analysis and critical control points (HACCP) system, psychological empowerment, attitudes towards HACCP, and the organizational climate for selected employees at a processed chicken factory. The researcher also examines (2) the relationships between psychological empowerment, attitudes towards the HACCP system, organizational climate, and participation behaviors in an HACCP system on the part of these employees. Finally, the researcher frames (3) a forecast of participation behaviors in the HACCP system with psychological empowerment, attitudes toward the HACCP system, and organizational climate as predictive variables. The sample population consisted of 350 employees at a processed chicken factory. Research instruments consisted of a questionnaire eliciting data concerning demographical characteristics; a questionnaire pertaining to participation behaviors in the HACCP system; a questionnaire regarding psychological empowerment; a questionnaire dealing with attitudes toward the HACCP system; and a questionnaire involving organizational climate. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of percentage, frequency distribution, mean and standard deviation. Hypothesis testing was carried out by applications of Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

Keywords : participation behaviors in a hazard analysis and critical control points (HACCP) system, psychological empowerment, attitudes towards HACCP, organizational climate, HACCP system

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตทำให้การบริโภคอาหาร ชนิดของอาหารที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย ซึ่งในปัจจุบันผู้บริโภคนิยมอาหารที่สำเร็จรูป อาหารสำเร็จรูป และอาหารที่ปรุงสำเร็จมากขึ้น จากตัวเลขทางสถิติในยุโรป พบว่า ประชากรบริโภคอาหารสำเร็จรูปคิดเป็น ร้อยละ 90 ของอาหารพลังงานที่ได้รับในแต่ละวันในเมืองใหญ่ๆ ของประเทศกำลังพัฒนา รวมถึงประเทศไทยก็มีอาหารปรุงสำเร็จวางขายมากมายตามทางเท้า อีกทั้งยังขายดีเพราะ ราคาถูก สะดวก และรสชาติพอใช้ได้ แต่อาหารเหล่านี้มีโอกาสปนเปื้อน สารเคมี สารพิษ และจากจุลินทรีย์ ซึ่งเป็นปัญหาที่ผู้บริโภคได้ไม่ว่าจะเป็นการเกิดอาการแพ้ วิงเวียนศีรษะ อาเจียน ท้องเสียได้ ดังนั้นวงการอุตสาหกรรมอาหารจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวโดยเน้นความสำคัญทางด้านคุณภาพอาหารและความปลอดภัยของอาหารเป็นสิ่งที่ผู้ผลิตควรเห็นความสำคัญและหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะควบคุมให้อาหารปลอดภัยและทำให้อาหารมีคุณภาพ ภายใต้กระแสความปลอดภัยที่มีต่อผู้บริโภค ทำให้หลายประเทศต่างตื่นตัว และเร่งมาตรการ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ รวมถึงปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร เพื่อเข้ามาบริหารจัดการ ควบคุมการผลิตสินค้าเกษตร และอาหารอย่างจริงจัง ภายใต้กรอบกติกาที่ตกลงกัน เพื่อให้สินค้าที่มีการผลิตออกมามีคุณภาพ ปลอดภัย เป็นที่เชื่อถือของลูกค้าได้ ซึ่งการผลิตอาหารดั้งเดิมนั้นทางโรงงานผลิตอาหารจะจัดตั้งหน่วยควบคุมคุณภาพ เพื่อคอยสุ่มตัวอย่างในการผลิตออกมาตรวจเช็ค แต่มีข้อจำกัดหลายอย่าง เช่น ขนาดของตัวอย่างที่สุ่ม จึงได้มีการพัฒนาเป็นโปรแกรมประกันคุณภาพ เพื่อวางระบบประกันคุณภาพให้ได้ประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามการประกันความปลอดภัยของอาหารที่ผลิตจะไม่เด่นชัด ประกอบกับเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็ต้องเสียเวลาในการแก้ปัญหา และบางครั้งต้องทิ้งผลิตภัณฑ์ไปเป็นจำนวนมาก และยังไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าความผิดพลาดนั้นเกิดจากกระบวนการผลิตที่

ขั้นตอนใด จนกระทั่งคณะกรรมการอาหารประชาคมยุโรปหรือ EU ได้ระบุให้มีการใช้ระบบการวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤติที่ต้องควบคุมหรือ Hazard Analysis Critical Control Point หรือเรียกย่อๆ ว่า HACCP จากบันทึกเรื่อง สุขอนามัยของผลิตภัณฑ์อาหารส่งออกปาสภาพยุโรป (Council Directive 93/43/EEC on the Hygiene of Foodstuffs) เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2539 ได้กำหนดให้ผู้ผลิตอาหารทุกชนิดในทุกระดับของตลาดตั้งแต่ออกจากฟาร์มจนถึงระดับขายปลีกในสหภาพยุโรปให้นำระบบ HACCP ไปประยุกต์ใช้ทำให้มีผลต่อการบังคับใช้ระบบ HACCP ในกฎหมายของประเทศสมาชิกเพราะระบบ HACCP เป็นระบบประกันคุณภาพด้านความปลอดภัยของอาหารที่ต้องส่งออกไปยังต่างประเทศ เช่น ผลิตภัณฑ์อาหารประเภทน้ำผักและผลไม้ อาหารทะเล ผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำที่ส่งออกไปประเทศสหรัฐอเมริกาและสำหรับอาหารทุกชนิดที่ส่งออกไปยังกลุ่มประเทศสหภาพยุโรป (EU) ส่วนผลิตภัณฑ์ที่ส่งไปยังญี่ปุ่น เช่น นมและผลิตภัณฑ์นม เนื้อสัตว์และผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์และผลิตภัณฑ์ ชูริมิ ในขณะที่เกาหลีใต้ สิงคโปร์ ก็ประกาศให้มีการใช้ระบบ HACCP เป็นมาตรการบังคับสำหรับอุตสาหกรรมไส้กรอก แฮม และเนื้อสัตว์นำเข้า เป็นต้น (สุวิมล กิริติพิบูล, 2546, น.4) ในปัจจุบันองค์กรอาหารและยาได้มีการบังคับใช้ระบบ HACCP เป็นกฎหมายในปี 2551 ในอุตสาหกรรมอาหารแช่เยือกแข็งเนื่องจากอาหารแช่เยือกแข็งเป็นอาหารที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจและมีความเสี่ยงสูง ทั้งนี้เป็นการยกระดับสถานที่ผลิตให้สามารถผลิตอาหารที่มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาดต่างประเทศและสอดคล้องกับกระแสโลกและนโยบายรัฐบาลที่กำหนดให้มีมาตรฐานเดียวไม่ว่าจะเป็นการส่งออกหรือบริโภคภายในประเทศ อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นและพัฒนาศักยภาพของโรงงานอาหารแช่เยือกแข็งให้ผลิตได้ตามมาตรฐานและเป็นส่วนหนึ่งที่จะเป็นพื้นฐานอันแข็งแกร่งให้สามารถต่อสู้กับคู่แข่งในเวทีการค้าโลกได้อย่างดี (นิรันดร์ เหลาพนัสลัก, 2558, ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558) ใน

การนำระบบ HACCP มาใช้ในองค์กรนั้นทำให้ต้องมีการปรับตัวอย่างมากและอาจทำให้เกิดปัญหาในการต่อต้านขึ้นได้ จึงจำเป็นต้องหาวิธีที่ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างเป็นตัวสนับสนุน และสิ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือ คณะผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานทุกระดับในองค์กรนั้นเป็นหัวใจสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งในการจัดทำระบบ HACCP นั้นต้องอาศัยความสามัคคี การร่วมมือ ร่วมใจ และพฤติกรรมของพนักงานในการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP จึงได้มีความสนใจในการศึกษาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่จะมีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรพร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพให้เกิดความทัดเทียมกับองค์กรอื่นๆ ได้ เช่น การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) เป็นแนวคิดการบริหารเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องอาศัยปัจจัยภายนอก เช่น รางวัล ภาวะบีบบังคับ แต่การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาเป็นแรงจูงใจที่เป็นคุณลักษณะภายในตน เช่น ความสนใจ ความอยากรู้อยากเห็น การเรียนรู้งานที่ยาก ทำทนาย มีการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่องานสูง และก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดรวบยอดที่เป็นระบบ มีความพยายาม ความกระตือรือร้นในการทำงาน ร่วมกิจกรรม อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนทำให้เกิดความพึงพอใจและรู้สึกมีส่วนร่วมในงานที่ปฏิบัติได้ (Thomas and Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995) เจตคติต่อระบบ HACCP เป็นลักษณะของความคิด ความเข้าใจ หรือความเชื่อ ความรู้สึก หรืออารมณ์ภายในของบุคคลที่มีต่อระบบ HACCP ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการตอบสนองของพฤติกรรม โดยมีทั้งทางบวกและทางลบ แต่ถ้าหากพนักงานมีเจตคติที่ดีกับระบบ HACCP ในแนวทางที่ถูกต้องไม่ว่าจะเป็นหลักการ แนวคิด

ความสำคัญ และประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ย่อมทำให้พนักงานเกิดความตระหนัก จนกลายเป็นความรู้สึกชอบ ฟังพอใจ และแสดงพฤติกรรมที่สนใจที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามกระบวนการ ข้อกำหนด แสวงหาความรู้เพิ่มเติมที่จะช่วยปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้การพัฒนาองค์กรดำเนินได้ตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ระบบ HACCP ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ทุกขั้นตอน (ลัดดา กิติวิภาต, 2554, น.1) และบรรยากาศขององค์กร ถือเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร โดยสร้างความรู้สึกที่แตกต่างกันไปให้แก่พนักงานและอาจกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน เราจะสังเกตเห็นได้ว่า เมื่อไปอยู่กับองค์กรบางแห่งเราจะรู้สึกสบายใจกับสภาพต่างๆ เช่น การจัดการสถานที่ทำงาน การจัดการวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และสร้างความรู้สึกลอยลางมาทำงาน ในขณะที่องค์กรบางแห่ง เมื่อเข้าไปแล้วรู้สึกไม่รื่นรมย์และไม่อยากกลับไปอีก อย่างไรก็ตามบรรยากาศขององค์กรที่ดีนั้นมิใช่เป็นการแสดงความคิดเห็นเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างพนักงาน และมีส่วนที่ทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมออกมาในรูปแบบที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (บุญสม ภัทรกุลวณิช, 2548, น.45-47) จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปและศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศขององค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปได้ ซึ่งการศึกษาตัวแปรดังกล่าวน่าจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการมีแหล่งข้อมูลในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข และพัฒนารูปแบบการบริหารงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานโดยรวมให้มีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศที่ดี

ต่อองค์การทำให้พนักงานเกิดความรักและผูกพันต่อองค์การ พร้อมทั้งแสดงพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการทำงานและปฏิบัติตามหลักการในระบบ HACCP ทำให้ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตออกมามีคุณภาพมาตรฐานที่ดี ปลอดภัย สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การจนเป็นที่ยอมรับ น่าเชื่อถือ จนทำให้ลูกค้าพึงพอใจอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป
3. ศึกษาการพยากรณ์พฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป เป็นตัวแปรพยากรณ์

สมมติฐานการวิจัย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป และนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกพนักงานที่มีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP เข้ามาปฏิบัติงานในโรงงาน และสามารถนำมาวางแผนในการบริหารและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสารแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

ระบบประกันคุณภาพด้านความปลอดภัยของอาหาร HACCP ของสุวิมล กิริติพิบูล (2543) กล่าวถึงประวัติความเป็นมาของระบบการวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤติที่ต้องควบคุม (Hazard Analysis and Critical Control Point--HACCP) เป็นการควบคุมการผลิตที่ประกอบด้วยการวินิจฉัยและประเมินอันตรายของอาหารที่อาจเกิดขึ้นกับผู้บริโภค ตั้งแต่วัตถุดิบ กระบวนการผลิต การขนส่ง จนกระทั่งถึงมือผู้บริโภค รวมทั้งการสร้างระบบการควบคุมกระบวนการผลิต (Process Control) เพื่อกำจัดหรือลดสาเหตุที่จะทำให้เกิดอันตรายต่อผู้บริโภคระบบ HACCP เป็นระบบควบคุมซึ่งเน้นการป้องกันอันตรายในกระบวนการผลิตมากกว่าการทดสอบที่ผลิตภัณฑ์สุดท้าย

ทฤษฎีและแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ของ Spreitzer (1995) ได้สรุปว่าผู้ปฏิบัติงานรับรู้ความหมายของงาน รับรู้ความสามารถในการทำงานของ

ตนเอง สามารถตัดสินใจเองได้ และรับรู้ตนเองมีส่วนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้จักคุณค่าของตนเอง เพิ่มสมรรถนะของตน และเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วยความรู้คิด (Cognition) 4 ด้านคือ การรู้คิดด้านความหมาย (Meaning) การรู้คิดด้านสมรรถนะ (Competence) การรู้คิดด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-determination) และการรู้คิดด้านผลกระทบ (Impact)

ทฤษฎีและแนวคิดของเจตคติต่อระบบ HACCP วงพัคตร์ ภูพันธ์ศรี และศิริพันธ์ ดำรงผล (2549, น.219-220) ได้สรุปว่าเจตคติต่อระบบ HACCP หมายถึง สิ่งที่บุคคลคิด เข้าใจ และรู้สึกต่อระบบ HACCP ทำให้เกิดแนวโน้มแสดงพฤติกรรมต่อระบบ HACCP ออกมาในด้านบวกหรือลบ ขึ้นอยู่กับบุคคล สิ่งเร้า หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความคิดความเข้าใจต่อระบบ HACCP ด้านอารมณ์ต่อระบบ HACCP และด้านพฤติกรรมต่อระบบ HACCP

ทฤษฎีและแนวคิดของบรรยากาศองค์การ ของ Litwin and Stringer (1968, pp.81-82) ได้สรุปว่าสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงของแต่ละองค์การและสมาชิกในองค์การสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน คือ โครงสร้างขององค์การ ความรับผิดชอบ การสนับสนุน การให้รางวัล มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความผูกพัน การทำงานเป็นทีม

ทฤษฎีและแนวคิดของพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของ Cohen and Uphoff (1980, pp.217) ให้ความหมายของพฤติกรรมมีส่วนร่วมว่า หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งพบว่ามีผู้วิจัยหลายท่านที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับทฤษฎีและแนวคิดของเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การ

และพฤติกรรมมีส่วนร่วม โดยมีผู้วิจัยดังนี้ ทศนีย์ แก้วทอง (2544) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความรู้ ทศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมมีส่วนร่วมรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 ของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารคมนาคม: กรณีศึกษาบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด มหาชน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ทศนคติต่อการรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 และพฤติกรรมมีส่วนร่วมรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ความรู้และทศนคติต่อการรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมมีส่วนร่วมรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 ได้ร้อยละ 12.3 จักรี วงศ์เงิน (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา การเห็นคุณค่าในตนเอง ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พลิสฐ์ สรรพเจริญกิจ (2555) ศึกษาเรื่อง ความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การของพนักงานแผนกผลิต บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานแผนกการผลิต บริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค (ประเทศไทย) จำกัด มีความรู้เห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างความสำเร็จให้องค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การได้ร้อยละ 24.1 จากงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป จึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัยและตั้งเป็นสมมติฐานในงานวิจัยครั้งนี้

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานโรงงานไก่แปรรูปจำนวน 1,306 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนั้นเป็นพนักงานโรงงานไก่แปรรูปจำนวน 306 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane (1970, pp.886-887) แต่ในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามแผนกที่สังกัด ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แบบไม่เป็นตามสัดส่วน (Non-proportional Stratified Random Sampling) จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการแจกแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 350 คน

การเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงและสร้างขึ้นเองจากการศึกษา รวบรวมจากหนังสือ เอกสารต่างๆ ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบเป็นแนวทางในการตั้งคำถาม โดยเครื่องมือแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวมีข้อความรวม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพ และแผนกที่สังกัด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบตามความจริง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามเกณฑ์หรือองค์ประกอบพื้นฐานตามแนวคิดทฤษฎีของ Cohen and Uphoff (1977) โดยแบ่งองค์ประกอบเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติ ด้านผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ ซึ่งแบบสอบถามเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ทั้งหมดจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของภัควรรณ ปิ่นแก้ว (2548) มาใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งได้แปลและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ Spreitzer (1995) โดยแบ่งองค์ประกอบเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการรู้คิดด้านความหมาย ด้านการรู้คิดด้านสมรรถนะ ด้านการรู้คิดด้านการตัดสินใจ และการรู้คิดด้านผลกระทบ เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งแบบสอบถามเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ทั้งหมดจำนวน 14 ข้อ ข้อความเชิงลบ (Negative) ทั้งหมดจำนวน 1 ข้อ รวมทั้งหมดจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเจตคติต่อระบบ HACCP ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของอริยะชัย มิตรนารายณ์ (2549) และแนวคิดของวงพัทตร์และศิริพันธ์ (2549) มาใช้ในการดัดแปลงและสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งองค์ประกอบเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความคิดความเข้าใจ ด้านอารมณ์ และด้านพฤติกรรม เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งแบบสอบถามเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ทั้งหมดจำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามเกณฑ์หรือองค์ประกอบพื้นฐานตามแนวคิดทฤษฎีของ Litwin and Stringer (1968) โดยแบ่งองค์ประกอบเป็น 7 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพัน และด้านการทำงานเป็นทีม เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งแบบสอบถามเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ทั้งหมดจำนวน 25 ข้อ

การวัดผล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยแบบสอบถามนั้นผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ในการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ทางจิตวิทยา และผู้ที่มีความเชี่ยวชาญซึ่งทำหน้าที่จัดทำ ควบคุม ดูแลระบบ HACCP ในโรงงานอุตสาหกรรมไก่แปรรูปหลังจากที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้ว ผู้วิจัยจึงนำเครื่องมือที่ได้มาคำนวณค่าความสอดคล้อง (Index Of Consistency : IOC) พร้อมทั้งคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ (สุวิมล ตีรภานันท์, 2551, น.148) ผลการทดสอบได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมในระบบ HACCP แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติต่อระบบ HACCP และแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ พร้อมทั้งนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 100 คน นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ซึ่งหาสหสัมพันธ์ระหว่าง คะแนนรายข้อ กับ คะแนนรวม โดยผลที่ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมในระบบ HACCP อยู่ระหว่าง .312-.792 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .389-.679 แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติต่อระบบ HACCP ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .390-.707 และแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .414-.717 นำแบบสอบถามที่ผ่านมาทำการทดสอบ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมในระบบ HACCP มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .936 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .896

แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติต่อระบบ HACCP มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .863 และแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .920 นำแบบสอบถามที่ได้คุณภาพแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้พนักงานโรงงานไก่แปรรูปที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาทำการตอบแบบสอบถาม โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมประมาณ 2 สัปดาห์ ซึ่งแจกแบบสอบถามจำนวน 350 ชุด และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยได้แบบสอบถามที่มีข้อมูลคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 350 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนดังนี้ การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวก (Positive) ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 5 คะแนน เห็นด้วยให้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจให้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยให้ 2 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 1 คะแนน

ข้อคำถามเชิงลบ (Negative) ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน เห็นด้วยให้ 2 คะแนน ไม่แน่ใจให้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยให้ 4 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 5 คะแนน

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

2. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูลโดยในการวิจัยได้แปลความหมายจากค่าเฉลี่ย (Best, 1981, pp.204-208) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มากที่สุด

ส่วนใช้ในการแปลความหมายของบรรยากาศองค์การแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยตาม (Best, 1981) แต่หมายถึง น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง ดี ดีมาก ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์ระหว่างตัวแปร ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป

4. การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาการพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป คัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีแบบคัดเลือกเข้า (Enter) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา

จากผลวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานโรงงานไก่แปรรูปที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.9 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 31.1 อายุมากกว่า 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.4 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 37.4 อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.9 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56.3 และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนมากที่สุด คือแผนกผลิตคิดเป็นร้อยละ 70.9

2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา 4 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 1-4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานไก่แปรรูปเทียบกับคะแนนเกณฑ์

พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
ด้านการตัดสินใจ	2.96	0.89
ด้านการปฏิบัติ	2.96	0.93
ด้านผลประโยชน์	3.27	0.85
ด้านการประเมินผล	2.98	0.90
โดยรวม	3.04	0.89

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานโรงงานไก่แปรรูปมีพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมในระบบ HACCP โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.04$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานโรงงานไก่แปรรูปมีพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ด้านผลประโยชน์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.27$) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล ($\bar{x} = 2.98$) ส่วนด้านการปฏิบัติและด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.96$ และ 2.96 , $SD = 0.89$ และ 0.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานไก่แปรรูปเทียบกับคะแนนเกณฑ์

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
ด้านการรู้คิดด้านความหมาย	3.94	0.65
ด้านการรู้คิดด้านสมรรถนะ	3.81	0.68
ด้านการรู้คิดด้านการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	3.58	0.79
ด้านการรู้คิดด้านผลกระทบ	3.53	0.79
โดยรวม	3.72	0.73

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานโรงงานไก่แปรรูปมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานโรงงานไก่แปรรูปมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาด้านการรู้คิดด้านความหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.94$) รองลงมา คือ ด้านการรู้คิดด้านสมรรถนะ ($\bar{x} = 3.81$) และด้านการรู้คิดด้านผลกระทบมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.53$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเจตคติต่อระบบ HACCP ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานไก่แปรรูปเทียบกับคะแนนเกณฑ์

เจตคติต่อระบบ HACCP	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
ด้านความคิด ความเข้าใจ	4.07	0.70
ด้านอารมณ์	3.92	0.67
ด้านพฤติกรรม	3.62	0.76
โดยรวม	3.87	0.71

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานโรงงานไก่แปรรูปมีเจตคติต่อระบบ HACCP โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานโรงงานไก่แปรรูปมีเจตคติต่อระบบ HACCP ด้านความคิดความเข้าใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.07$) รองลงมา คือ ด้านอารมณ์ ($\bar{x} = 3.92$) และด้านพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.62$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานไก่แปรรูปเทียบกับคะแนนเกณฑ์

บรรยากาศองค์การ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
ด้านโครงสร้างองค์การ	3.79	0.69
ด้านความรับผิดชอบ	3.90	0.57
ด้านการสนับสนุน	3.84	0.65
ด้านการให้รางวัล	3.66	0.81
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.86	0.62
ด้านความผูกพัน	3.89	0.64
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.75	0.77
โดยรวม	3.81	0.68

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานโรงงานไก่แปรรูปมีบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.81$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานโรงงานไก่แปรรูปมีบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.90$) รองลงมา คือ ด้านความผูกพัน ($\bar{x} = 3.89$) และด้านการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.66$)

3. การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเจตคติต่อระบบ HACCP มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .567 รองลงมาคือการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .556 และบรรยากาศองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดเท่ากับ .362 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป

ตัวแปร	การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา	เจตคติต่อระบบ HACCP	บรรยากาศองค์การ	พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา	1			
เจตคติต่อระบบ HACCP	.610 [*]	1		
บรรยากาศองค์การ	.572 [*]	.631 [*]	1	
พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP	.556 [*]	.567 [*]	.362 [*]	1

*p < .05

4. การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปได้ร้อยละ 39.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังตารางที่ 6

โดยสามารถเขียนสมการในการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y \text{ พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP} = -14.149 + .622 X^* \text{ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา} + .753 X^* \text{ เจตคติต่อระบบ HACCP} - .102 X \text{ บรรยากาศองค์การ}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z \text{ พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP} = .366 Z^* \text{ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา} + .411 Z^* \text{ เจตคติต่อระบบ HACCP} - .106 Z \text{ บรรยากาศองค์การ}$$

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวแปร ร้อยละ และสมการพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป โดยมีตัวแปรพยากรณ์ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การ

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	β	t	Sig.
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา	.622	.094	.366	6.617 ^a	.000
เจตคติต่อระบบ HACCP	.753	.107	.411	7.035 ^a	.000
บรรยากาศองค์การ	-.102	.054	-.106	-1.886	.060

a = -14.149, R = .631, SE est = 7.805, R² = .398, Adj R² = .393, F = 76.196, Sig = .000

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปได้ร้อยละ 39.3 โดยเจตคติต่อระบบ HACCP สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปได้มากที่สุด

ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ญัญญา มูลประห์ส (2545) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการและสามารถร่วมพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และณัฐนิชา สองแสง (2552) ศึกษาเรื่องการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเหล็กแห่งหนึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 41.9

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาหาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความแตกต่างระหว่าง Generation เป็นต้น

2. เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ใช้การแจกแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสนทนากลุ่ม การสร้างสถานการณ์ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงและความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด **A**

รายการอ้างอิง

- จักรี วงศ์เงิน. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา การเห็นคุณค่าในตนเอง ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมกรณเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัญญา มูลประภัส. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- ณัฐนิชา ส่องแสง. (2552). การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทัศนีย์ แก้วทอง. (2544). อิทธิพลของความรู้ ทักษะที่มีผลต่อพฤติกรรมกรณมีส่วนร่วมรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 ของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารคมนาคม: กรณีศึกษา บริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด มหาชน. วิทยานิพนธ์-วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นรินทร์ เหลาพนัสลัก. (2558). ทำไมต้องทำระบบ HACCP ?. (ออนไลน์). ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558 จาก <http://www.fostst.org/index.php/food-articles/15-haccp>.
- บุญสม ภัทรกุลวณิช. (2548). บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเลย. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, คณะศึกษาศาสตร์.
- พลสิทธิ์ สรรพเจริญกิจ. (2555). ความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรณสร้างความสำเร็จให้องค์การของพนักงานแผนกผลิต บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัคจวรรณ ปิ่นแก้ว. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และผลการปฏิบัติงาน โดยมีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลัดดา กิติวิภาต. (2554). เจตคติและความคิดเห็น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ุศรี และศิรินันท์ ดำรงผล. (2549). จิตวิทยาพัฒนาการประยุกต์การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิมล กิรติพิบูล. (2546). ระบบประกันคุณภาพด้านความปลอดภัยของอาหาร HACCP (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สุวิมล ตีรพานันท์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อริยะชัย มิตรนารายณ์. (2549). ความรู้และเจตคติต่อระบบประกันคุณภาพด้านความปลอดภัยของอาหาร HACCP ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- Best, W. (1981). *Research in education* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1977). *Rural development participation: Concepts and measures for project design, implementation and evaluation*. New York: Cornell University, The Rural Development Committee Center For international studies.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A., Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University, Graduate School of Business Administration, Division of Research.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1,442-1,465.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive element of empowerment. *Academy of Management Review*, 15, 666-681.
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Tokyo: John Weatherhill.