

จิตสำนึกเกี่ยวกับมาตรฐานด้านการผลิตตามหลักเกณฑ์และ  
วิธีการในการผลิตยาแผนปัจจุบันของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ  
บริษัท เรกคิทท์ เบนคิเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กรเภสัชกรรม

พฤษภาคม 2556

จิตสำนึกเกี่ยวกับมาตรฐานด้านการผลิตตามหลักเกณฑ์และ  
วิธีการในการผลิตยาแผนปัจจุบันของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ  
บริษัท เรกคิทท์ เบนคิเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด



สารนิพนธ์  
ของ  
กมลรัตน์ เตชะสุปীন

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม

พฤษภาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จิตสำนึกเกี่ยวกับมาตรฐานด้านการผลิตตามหลักเกณฑ์และ  
วิธีการในการผลิตยาแผนปัจจุบันของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ  
บริษัท เรกคิทท์ เบนคิเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กรเภสัชกรรม

พฤษภาคม 2556

กมลรัตน์ เตชะสุปัทม. (2556). *จิตสำนึกเกี่ยวกับมาตรฐานด้านการผลิตตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิตยาแผนปัจจุบันของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ บริษัท เรกคิทท์ เบนคี่ เซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์รี่ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการองค์การเภสัชกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมหญิง พุ่มทอง.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาจิตสำนึกเกี่ยวกับมาตรฐานด้านการผลิตตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิตยาแผนปัจจุบัน (จีเอ็มพี) ของพนักงานจาก บริษัท เรกคิทท์ เบนคี่ เซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์รี่ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 171 คน จากฝ่ายผลิต ได้ทำการตอบแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเองในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2555 ข้อมูลถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา การทดสอบที และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน รวมถึงการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักและการปฏิบัติหลักเกณฑ์จีเอ็มพี ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน มีอายุเฉลี่ย 33 ปี (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.2) และมีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอาหารและยาประมาณ 9 ปี (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.7) ระดับจิตสำนึกเกี่ยวกับมาตรฐานด้านจีเอ็มพีของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่าคะแนนเฉลี่ยในมิติเอกสารมีค่าสูงสุด (4.63) รองลงมาเป็นด้านการผลิต การอบรม และสุขอนามัย ตามลำดับ (4.54, 4.52 และ 4.51) คะแนนจิตสำนึกโดยรวมของพนักงานเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ จำนวนปีในการทำงานใน อุตสาหกรรมอาหารและยา สถานภาพพนักงาน และ ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักถึงความสำคัญของจีเอ็มพีและการปฏิบัติตามมาตรฐานจีเอ็มพีของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 (สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .595) ถึงแม้ว่าคะแนนจิตสำนึกโดยรวมมีค่าสูง แต่พบว่า ยังมีบางประเด็นที่ต้องแก้ไขปรับปรุง เช่น การรายงานหัวหน้างานเมื่อเกิดอาการ เจ็บป่วย การลงบันทึกวันที่เมื่อปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนเสร็จ สิ่งที่พบจากการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น รูปแบบการให้ความรู้ที่เหมาะสม เทคนิคการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานสำหรับการปฏิบัติงานตามข้อกำหนดจีเอ็มพี

THE CONSCIOUSNESS OF OPERATION STAFF ABOUT  
THE CODE OF GOOD MANUFACTURING PRACTICE,  
RECKITT BENCKISER HEALTHCARE MANUFACTURING (THAILAND) LTD.



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Business  
Administration in Pharmacy Organization Management  
at Srinakharinwirot University

May 2013

Kamonrat Techasupinan. (2013). *The Consciousness of Operation Staff about the code of Good Manufacturing Practice, Reckitt Benckiser Healthcare Manufacturing (Thailand) Ltd.* Master's Project, MBA. (Pharmacy Organization Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asst. Prof. Dr. Somying Puntong.

The objective of this research is to determine the consciousness about the code of Good Manufacturing Practice (GMP) of employees from Reckitt Benckiser Healthcare Manufacturing (Thailand), Ltd. A sample of 171 operation staff in the production department completed self-administered questionnaires in October, 2011. Data were analyzed using descriptive statistics, and T-test, ANOVA to compare across employee characteristics as well as Pearson's correlation to investigate the association between GMP awareness and practices. Results revealed that mean age of staff was 33 years (SD 8.2) and an average working year in food and pharmaceutical industries was about 9 years (SD 7.7). Overall, their level of consciousness about the code of GMP was high. According to its dimensions, the results demonstrated that the highest average score was for documentation dimension (4.63), followed by manufacturing, training, and personal hygiene dimensions respectively (4.54, 4.52 and 4.51). Differences in overall consciousness scores across employee's characteristics including age, working years in food and pharmaceutical industries, employment status and job showed a significance at .05 level. Additionally, there was statistically significant positive relationship between GMP awareness and practices at the level .05. ( $r = .595$ ) Although the overall consciousness score was high, there were some issues that needed to be addressed, for example, to inform supervisor when getting illness, and to document as soon as finishing work at each of steps. The findings from this study can be use for develop the interventions, such as appropriate educational method, employee motivation techniques for GMP practices, in order to improve staff's practices,

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ  
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง จิตสำนึกเกี่ยวกับมาตรฐานด้านการผลิตตามหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ในการผลิตยาแผนปัจจุบันของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ บริษัท เรกคิทท์ เบนคี่เซอร์  
เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ของ กมลรัตน์ เตชะสุปินัน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร  
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
องค์กรเภสัชกรรม ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมหญิง พุ่มทอง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เบญจพร กิ่งรุ่งเพชร)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมหญิง พุ่มทอง)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สถาพร นิมกุลรัตน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภิมิน ตันวิเชียร)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(อาจารย์ ดร. พัชรี ดวงจันทร์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กรเภสัชกรรม ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2556

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จขึ้นได้ด้วยความกรุณาจากเหล่าคณาจารย์ในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงสารนิพนธ์ ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหญิง พุ่มทอง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ช่วยแนะนำแนวทางในการทำวิจัย และ เกลาเนื้อหาให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร นิมกุลรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภิมัน ตันวิเชียร และ อาจารย์ ดร.พัชรี ดวงจันทร์ สำหรับความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ และ คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงเนื้อหาเพื่อให้ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ บริษัท เร กคิทท์ เบนคี่เซอร์ เฮลธ์แคร์ แมนูแฟคเจอร์รี่ง (ประเทศไทย) จำกัด สำหรับการอนุญาตให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดช่วงระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ภายใต้หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กรเภสัชกรรม ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้วยความเมตตากรุณาตลอดมา

กมลรัตน์ เตชะสุปินัน

# สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>1 บทนำ</b> .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
ขอบเขตการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	6
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	7
ประวัติความเป็นมาและโครงสร้างองค์กรฝ่ายผลิต บริษัทเรกคิทท์ เบนดีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด.....	7
หลักเกณฑ์และวิธีการผลิตยาแผนปัจจุบันตามเกณฑ์จีเอ็มพีที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน และ สุขลักษณะของพนักงาน.....	9
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับจิตสำนึก.....	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย</b> .....	24
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	24
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	26
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b> .....	28
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
<b>5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b> .....	53

## สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>5 (ต่อ)</b>	
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	53
วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สรุปผลการวิจัย.....	54
การอภิปรายผล.....	54
ข้อเสนอแนะ.....	60
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>61</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>65</b>
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม.....	65
ภาคผนวก ข ผลการประเมินเครื่องมือวิจัย.....	67
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	71
ภาคผนวก ง คำอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	77
ภาคผนวก จ หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำสารนิพนธ์.....	79
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย.....</b>	<b>81</b>

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 โครงสร้างองค์กรฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ.....	9



## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามอายุ ประสบการณ์ สถานภาพ และตำแหน่งงานของพนักงาน (n= 171).....	29
2	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามอายุ และ ประสบการณ์การทำงาน.....	29
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามอายุ และ สถานภาพการเป็น พนักงาน.....	30
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามอายุ และ ตำแหน่งหน้าที่.....	30
5	คะแนนความคิดเห็นรายข้อเกี่ยวกับการตระหนักถึงความสำคัญของจีเอ็มพี (n= 171).....	31
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความสำคัญของ จีเอ็มพีการตระหนักถึงความสำคัญของจีเอ็มพี.....	33
7	ความถี่และค่าร้อยละของการปฏิบัติตามมาตรฐานจีเอ็มพี.....	34
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจีเอ็มพี.....	36
9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพี.....	37
10	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจิตสำนึกของพนักงานด้าน จีเอ็มพี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ.....	38
11	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจิตสำนึกของพนักงานด้าน จีเอ็มพี จำแนกตามช่วงอายุ.....	39
12	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจิตสำนึกของพนักงานด้าน จีเอ็มพี จำแนกตามช่วงจำนวนปีในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม อาหารและยา.....	42
13	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจิตสำนึกของพนักงานด้าน จีเอ็มพี จำแนกตามสถานภาพการเป็นพนักงาน.....	44
14	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจิตสำนึกของพนักงานด้าน จีเอ็มพี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน.....	45
15	เปรียบเทียบคะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงาน จำแนกตามช่วงอายุ.....	48
16	เปรียบเทียบคะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงาน จำแนกตามช่วงจำนวนปี ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยา.....	49
17	เปรียบเทียบคะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานทั่วไป จำแนกตาม สถานภาพการเป็นพนักงาน.....	50

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง (ต่อ)	หน้า
18 เปรียบเทียบคะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานประจำ โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย.....	50
19 เปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นด้านการตระหนัก และความถี่ในการปฏิบัติตามมาตรฐานจีเอ็มพี โดยจำแนกเป็นรายชื่อ.....	51



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผลิตภัณฑ์สุขภาพ เช่น ยา อาหาร และเครื่องสำอาง เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของผู้บริโภค จึง ต้องให้ความสำคัญกับการจัดการด้านคุณภาพ เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการต่างๆที่มีผลกระทบต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ มีการควบคุมกำกับดูแลที่ดี เพื่อให้ผลิตภัณฑ์มีความปลอดภัย หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิต หรือ Good Manufacturing Practice (จีเอ็มพี ; GMP) เป็นระบบการจัดการด้านคุณภาพที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มนักวิชาการทั่วโลกว่าสามารถควบคุมให้กระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์สุขภาพ โดยเฉพาะ อาหารและยา เกิดความปลอดภัยเป็นที่น่าเชื่อถือได้ โดยอาศัยหลายปัจจัยที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันและควบคุมอย่างเป็นระบบ หลักการของจีเอ็มพีจะครอบคลุมตั้งแต่สถานที่ตั้งของสถานประกอบการ โครงสร้างอาคาร กระบวนการผลิต และการจัดเก็บ รวมถึงกระบวนการควบคุมคุณภาพ ซึ่งมีระบบการบันทึกข้อมูลที่สามารถทวนสอบได้ รวมถึงระบบการจัดการที่ดีในเรื่องของสุขอนามัยสำหรับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ในขั้นสุดท้ายมีคุณภาพและความปลอดภัย สามารถสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้บริโภคได้ สำหรับประเทศไทยมีการนำจีเอ็มพีมาใช้เป็นข้อบังคับทางกฎหมายเพื่อควบคุมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ทั้งในอุตสาหกรรมการผลิตยา และ อาหาร เพื่อเป็นการคุ้มครองผู้บริโภค นอกจากนี้ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศสมาชิกขององค์การการค้าโลก จึงจำเป็นต้องสร้างมาตรฐานด้านความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ เพื่อให้สามารถแข่งขัน กับชาติอื่นๆ ได้ และลดการกีดกันทางการค้าด้วย ถึงแม้ว่าจีเอ็มพีเป็นระบบประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพสูงแต่สิ่งสำคัญคือการปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและเคร่งครัด ดังนั้น ผู้ประกอบการควรกำหนดให้ จีเอ็มพีเป็นนโยบายหลักของโรงงาน พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีความจริงจังต่อการดำเนินการ มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการให้รางวัล และ การชมเชยสำหรับผู้ที่ปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ (ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2545: 64) การบรรลุวัตถุประสงค์คุณภาพนั้น ต้องการการมีส่วนร่วมและความมุ่งมั่นจากบุคลากรทุกฝ่ายในทุกระดับขององค์กร รวมถึงผู้ส่งมอบและผู้จัดจำหน่ายด้วย (กระทรวงสาธารณสุข. ๒๕๕๔: 15) โดยสินค้าหรือบริการที่ดีมีคุณภาพนั้นเกิดได้จากกระบวนการผลิตหรือบริการที่มีคุณภาพ ซึ่งเริ่มต้นได้จากพนักงานผู้ปฏิบัติงานที่มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน รับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และมีสติรู้ว่าจะขณะปฏิบัติงานนั้นต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของพนักงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ปัจจุบัน โรงงานและบริษัทที่ผลิตยาและอาหารจำนวนมากมีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาจิตสำนึกด้านการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยกลวิธีที่หลากหลาย เช่น การ

ฝึกอบรม การรณรงค์ และ การให้รางวัล หรือ ลงโทษแก่ผู้ที่ปฏิบัติและไม่ปฏิบัติตามหลักจีเอ็มพี โดยผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลบางด้านนั้นมีความสัมพันธ์กับจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดย ระพีพรรณ รัศมิภูติ (2533) พบว่า ระดับจิตสำนึกของข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับอายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และ สายงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงษ์วุฒิ ธีระวุฒิ (2541) ที่พบว่า ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ระดับชั้น ระดับการศึกษา และ อายุ มีความสัมพันธ์กับระดับจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของข้าราชการ รวมถึง ฉันทวุฒิ วรจนาภิพัฒน์ (2548) ที่พบว่า อายุและระดับตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน อย่างไรก็ตาม ยังไม่ มีงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องจิตสำนึกของพนักงานในบริษัทฯ ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะเจ้าหน้าที่แผนกประกันคุณภาพบริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์รี่ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ยาและ เครื่องสำอาง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานและกำหนดนโยบายคุณภาพขององค์กรต่อไป เช่น การคัดเลือกพนักงาน การจูงใจพนักงานด้วยการปรับตำแหน่งหน้าที่ หรือ ปรับเปลี่ยนสถานภาพการเป็นพนักงานจากพนักงานชั่วคราวเป็นพนักงานประจำ โดยการคำนึงถึงความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามมาตรฐานจีเอ็มพีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาด้วย

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการบริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์รี่ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการบริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์รี่ (ประเทศไทย) จำกัด

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับจิตสำนึกของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ บริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์รี่ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางานและกำหนดนโยบายคุณภาพขององค์กร

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ บริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการบริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบน กลาง และทั่วไป รวม 205 คน โดยจะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มทดลอง (try out) เพื่อใช้ในการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย และกลุ่มที่ 2 จำนวน 175 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล

2.1.1 ช่วงอายุของพนักงาน

2.1.2 จำนวนปีในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยา

2.1.3 สถานภาพการเป็นพนักงาน

2.1.4 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพี

2.2.1 ความตระหนักถึงความสำคัญของจีเอ็มพี

2.2.2 การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์จีเอ็มพี

### 3. นิยามศัพท์เฉพาะ

3.1 จีเอ็มพี หมายถึง หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิต (Good Manufacturing Practice: GMP) ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิตยาแผนปัจจุบันตามกฎหมายว่าด้วยยา ปี ๒๕๕๔ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 19 หมวด ดังนี้

หมวด 1 การบริหารคุณภาพ

หมวด 2 บุคลากร

หมวด 3 อาคารสถานที่และเครื่องมือ

หมวด 4 การดำเนินการด้านเอกสาร

หมวด 5 การดำเนินการด้านการผลิต

หมวด 6 การควบคุมคุณภาพ

หมวด 7 การจ้างการผลิตและการวิเคราะห์

- หมวด 8 ข้อย่อยเรียนและการเรียกคืนผลิตภัณฑ์
- หมวด 9 การตรวจสอบตนเอง
- หมวด 10 การสุ่มตัวอย่างวัตถุดิบและวัสดุการบรรจุ
- หมวด 11 ตัวอย่างอ้างอิงและตัวอย่างจัดเก็บ
- หมวด 12 การตรวจรับรองและการตรวจสอบ
- หมวด 13 การผลิตยาน้ำ ครีม และซีฟิ่ง
- หมวด 14 การผลิตยาปราศจากเชื้อ
- หมวด 15 การผลิตผลิตภัณฑ์ยาสัตว์ที่ไม่ใช่ยากระตุ้นภูมิคุ้มกัน
- หมวด 16 การผลิตยาเตรียมแอร์โซลสำหรับสูดดมแบบกำหนดขนาดใช้
- หมวด 17 การผลิตเภสัชภัณฑ์รังสี
- หมวด 18 การใช้รังสีกัมมาไอออน (ionising radiation) ในการผลิตผลิตภัณฑ์ยา
- หมวด 19 ระบบที่ใช้คอมพิวเตอร์

3.2 ความตระหนัก หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึก รับรู้ คิดได้ มองเห็น ประโยชน์ และ ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจีเอ็มพี

3.3 จิตสำนึกด้านจีเอ็มพี หมายถึง ความตระหนักถึงความสำคัญและปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจีเอ็มพีตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิตยาแผนปัจจุบัน ตามกฎหมายว่าด้วยยา พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการตามที่ระบุอยู่ใน 4 หมวดคือ

- หมวด 1 การบริหารคุณภาพ
- หมวด 2 บุคลากร
- หมวด 4 การดำเนินการด้านเอกสาร
- หมวด 5 การดำเนินการด้านการผลิต

แบ่งการวัดออกเป็น 4 มิติย่อย คือ

- 3.3.1 สุขอนามัยส่วนบุคคล
- 3.3.2 การฝึกอบรม
- 3.3.3 การดำเนินการด้านเอกสาร
- 3.3.4 การดำเนินการด้านการผลิต

โดยระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพี ถูกวัดจาก 2 ด้าน คือ ระดับความคิดเห็นต่อความสำคัญของจีเอ็มพี และ ความถี่ในการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจีเอ็มพี

3.4 การปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจีเอ็มพี หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจีเอ็มพีตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิตยาแผนปัจจุบัน ตามกฎหมายว่าด้วยยา พ.ศ. ๒๕๕๔

3.5 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ไม่ใช่ระดับบริหาร แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ระดับบน กลาง และ พนักงานทั่วไป

3.6 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

3.6.1 พนักงานระดับบน ได้แก่ หัวหน้าสายการผลิต (Line leader) และ หัวหน้ากะ (Shift leader)

3.6.2 พนักงานระดับกลาง ได้แก่ หัวหน้าห้องปฏิบัติงาน (Room head) และ พนักงานสนับสนุนการประกันคุณภาพ (QA Supporter)

3.6.3 พนักงานทั่วไป (Operator)

3.7 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคล อันได้แก่ อายุ ของพนักงาน จำนวนปีในการทำงาน สถานภาพการเป็นพนักงาน และ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

3.8 ระยะเวลาในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยา หมายถึง ผลรวมของระยะเวลาที่พนักงานทำงานทั้งที่บริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์รี่ (ประเทศไทย) จำกัด และ บริษัทอื่นที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยาและอาหาร

3.9 สถานภาพการเป็นพนักงาน หมายถึง สถานภาพการว่าจ้างพนักงานโดย บริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์รี่ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่ง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ช่วงอายุของพนักงาน
2. จำนวนปีในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ อุตสาหกรรมอาหารและยา
3. สถานภาพการเป็นพนักงาน
4. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

### ตัวแปรตาม

จิตสำนึกด้านจีเอ็มพี

1. การตระหนักถึงความสำคัญ
2. การปฏิบัติตาม

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานในการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. ช่วงอายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพี
2. จำนวนปีในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยา มีความสัมพันธ์กับระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพี
3. สถานภาพการเป็นพนักงานมีความสัมพันธ์กับระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพี
4. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพี
5. ความตระหนักถึงความสำคัญของจีเอ็มพีมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์จีเอ็มพี



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับจิตสำนึกของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ บริษัท เรคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมา และ โครงสร้างองค์กรฝ่ายผลิตบริษัท เรคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
2. หลักเกณฑ์และวิธีการผลิตยาแผนปัจจุบันตามเกณฑ์จีเอ็มพีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และ สุขลักษณะของพนักงาน
3. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับจิตสำนึก
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ประวัติความเป็นมา และ โครงสร้างองค์กรฝ่ายผลิตบริษัท เรคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

##### 1.1 ประวัติความเป็นมาบริษัท เรคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท เรคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อพ.ศ. 2522 ภายใต้ชื่อบริษัท บูทส์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยตั้งอยู่บนถนนบางนาตราด กิโลเมตรที่ 12 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ห่างจากสนามบินสุวรรณภูมิ 5 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 16.5 ไร่ ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมยาและเครื่องสำอาง ภายใต้มาตรฐานจีเอ็มพีโดยการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข โดยเริ่มต้นจากการผลิตยา น้ำ ยาครีม และนำเข้ายาอมมาเพื่อการบรรจุสำหรับจำหน่าย จากนั้นในปีพ.ศ. 2526 จึงเปิดดำเนินการผลิตยาอม และผลิตยาเม็ดในปีพ.ศ. 2533 ตามลำดับ บริษัทได้ทำการพัฒนาและขยายขีดความสามารถของกระบวนการผลิตเรื่อยมาจนกระทั่งในปีพ.ศ. 2544 จึงได้รับการรับรองจากองค์กรตรวจสอบคุณภาพสินค้าที่เกี่ยวข้องกับการรักษาโรคแห่งชาติออสเตรเลีย (Australian Therapeutic Goods Administration; Australia TGA) สำหรับผลิตภัณฑ์ยาอม เพื่อทำการส่งออกไปจำหน่ายยังประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ และในปีพ.ศ. 2547 บริษัทได้รับการรับรองจากหน่วยงานควบคุมยาและการใช้ผลิตภัณฑ์ดูแลสุขภาพแห่งสหราชอาณาจักร (Medicines and Healthcare products Regulatory Agency; MHRA) สำหรับผลิตภัณฑ์ยาอม เพื่อทำการส่งออกไปจำหน่ายยังกลุ่มประเทศในยุโรป หลังจากนั้นในปีพ.ศ. 2549 จึงเปลี่ยนชื่อองค์กรจาก บริษัท บูทส์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด เป็น “บริษัท เรคิทท์ เบนคีเซอร์

เฮลธ์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด” นอกจากนี้ทางบริษัทยังคงพัฒนาทั้งในแง่ของ คุณภาพและกำลังการผลิตจนได้รับการรับรองเพิ่มเติมจากหน่วยงานควบคุมผลิตภัณฑ์ยาแห่งชาติ ประเทศอูกันดา (National Drug Authority Uganda; NDA Uganda) สำหรับผลิตภัณฑ์ยาอม เพื่อ ทำการส่งออกไปจำหน่ายยังกลุ่มประเทศแอฟริกาใต้ในปีพ.ศ. 2550

1.1.1 กลุ่มผลิตภัณฑ์ภายใต้การผลิตของบริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์  
เฮลธ์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

กลุ่มผลิตภัณฑ์สามารถแบ่งออกได้เป็น 5กลุ่ม ดังนี้

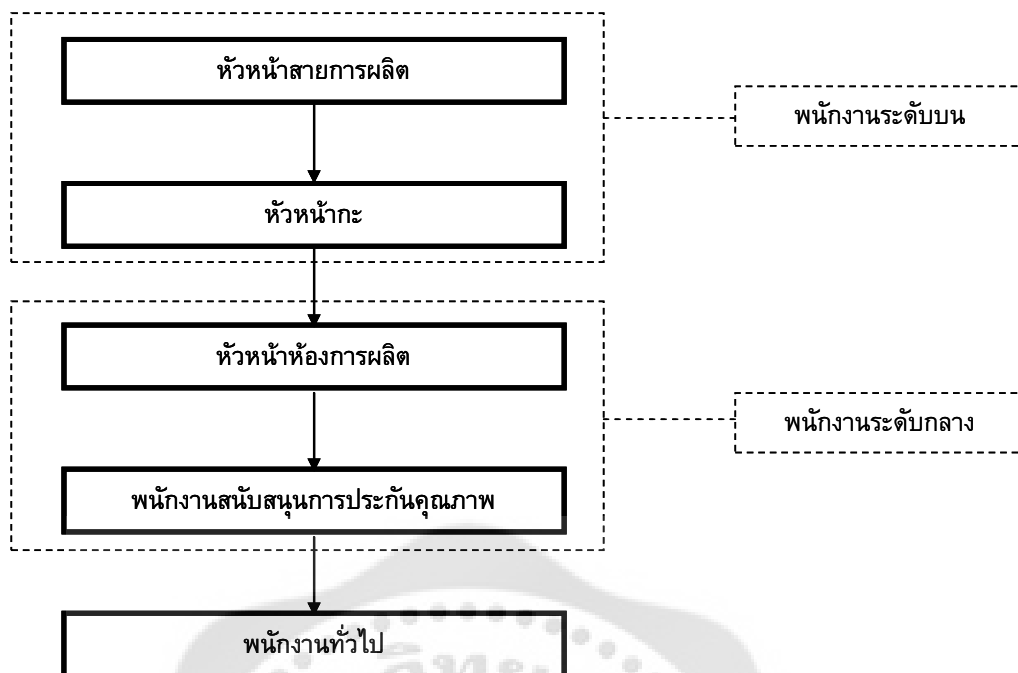
1. ยาอม ภายใต้ตราผลิตภัณฑ์สเตร็ปซิล
2. ยาเม็ด ภายใต้ตราผลิตภัณฑ์นูโรเฟน
3. ยาน้ำ ภายใต้ตราผลิตภัณฑ์นูโรเฟนไซรัป
4. ยาครีม ภายใต้ตราผลิตภัณฑ์เบอร์นอลพลัส
5. เจลล้างมือ ภายใต้ตราผลิตภัณฑ์เดททอล

1.2 โครงสร้างองค์กรฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการของบริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์  
เฮลธ์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลธ์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มี พนักงานจำนวน 302 คน โดยแบ่งออกเป็น 11 แผนก ดังนี้

แผนก	จำนวนพนักงาน
ผลิต	219 คน
ควบคุมคุณภาพ	21 คน
คลังสินค้า	9 คน
วิศวกรรม	18 คน
ทรัพยากรบุคคล	2 คน
วางแผนการผลิต	8 คน
เทคโนโลยีสารสนเทศ	1 คน
จัดหาวัสดุ	2 คน
การเงิน	3 คน
อำนวยการ	11 คน
เทคนิค	8 คน

แผนกผลิตมีพนักงานจำนวนมากที่สุด คือ 219 คน แบ่งเป็นระดับบริหาร 14 คน และระดับปฏิบัติการ 205 คน ซึ่งระดับปฏิบัติการแบ่งย่อยเป็น 3 กลุ่ม คือ พนักงานระดับบน (5 คน) ระดับกลาง (43 คน) และทั่วไป (157 คน)



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างองค์กรฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ

## 2. หลักเกณฑ์และวิธีการผลิตยาแผนปัจจุบันตามเกณฑ์จีเอ็มพีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และ สุนัขลักษณะของพนักงาน

การดำเนินการต่างๆ เพื่อยกมาตรฐานอุตสาหกรรมผลิตยาในประเทศไทยเริ่มต้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527 โดยการให้ความรู้และสนับสนุนแก่ผู้ประกอบการดำเนินการผลิตภายใต้หลักจีเอ็มพี จากนั้นในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการประกาศให้หลักเกณฑ์ จีเอ็มพีเป็นกฎหมาย โดยใช้มาตรฐาน จีเอ็มพีขององค์การอนามัยโลก (WHO) ฉบับปี พ.ศ. 2535 ต่อมาในปี พ.ศ. 2549 ประเทศไทยได้สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ Pharmaceutical Inspection Cooperation Scheme (PIC/S) ซึ่งก่อตั้งขึ้นโดยประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรปเพื่อการพัฒนามาตรฐานด้านจีเอ็มพี และ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้มีการประกาศใช้ประกาศกระทรวงสาธารณสุขฉบับใหม่ เรื่องการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิตยาแผนปัจจุบันตามกฎหมายว่าด้วยยา ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ จีเอ็มพีตามแนวทางของ PIC/S เพื่อบังคับใช้กับอุตสาหกรรมผลิตยาภายในประเทศ และทำให้เกิดความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การปฏิบัติของประเทศในกลุ่มสมาชิก โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตยาแผนปัจจุบันให้สามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตยาได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับ Pharmaceutical Inspection Co-operation Scheme (PIC/S)
2. เพื่อให้ระบบการตรวจประเมินสถานที่ผลิตยาแผนปัจจุบันมีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

3. เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตยาแผนปัจจุบันมีแนวทางในการพัฒนามาตรฐานการผลิตอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

โดยข้อบังคับของจีเอ็มพีฉบับใหม่ มีรวมทั้งสิ้น 457 ข้อ จากเดิมเพียง 77 ข้อตามเกณฑ์จีเอ็มพีขององค์การอนามัยโลก ซึ่งมุ่งเน้นเพิ่มเติมในส่วนของการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อลดความเสี่ยงของการปนเปื้อน เช่น การควบคุมระบบอากาศ และ ระบบน้ำ โดยจีเอ็มพีที่ใช้ในการควบคุมการผลิตยานั้น จะควบคุมระบบคุณภาพในทุก ขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย บริหารคุณภาพ การจัดการด้านบุคลากร เพื่อให้องค์กรจัดหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ การจัดการด้านสถานที่และเครื่องมือเพื่อป้องกันการปนเปื้อน การควบคุมเอกสารให้เป็นฉบับปัจจุบันอยู่เสมอ และสามารถ รวดสอบกลับได้ การควบคุมการผลิต และ กระบวนการควบคุมคุณภาพเพื่อให้มั่นใจว่าผลิตภัณฑ์ที่จำหน่ายออกสู่ตลาดมีความปลอดภัยและ ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐาน ตลอดจนข้อกำหนดของระบบสนับสนุนเพื่อการควบคุมและประกันคุณภาพ เช่น ระบบการตรวจสอบตนเอง ระบบคอมพิวเตอร์ที่ใช้ และ ข้อกำหนด நடดำเนินการจัดเก็บตัวอย่างอ้างอิง เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีข้อกำหนดสำหรับการผลิตยาบางประเภทที่ต้องการ การควบคุมจำเพาะในบางขั้นตอนอีกด้วย ดังนั้นจะเห็นว่า จีเอ็มพี เป็นมาตรฐานที่ใช้ควบคุมระบบคุณภาพทั้งระบบนั่นเอง

จีเอ็มพี เป็นคำย่อของ Good Manufacturing Practice ซึ่งมีความหมายว่า หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิต โดยจีเอ็มพีสำหรับการผลิตผลิตภัณฑ์ประเภทอาหารนั้น สามารถแบ่งออกได้ เป็น 2 ประเภท คือ จีเอ็มพีสุลัทธิลักษณะทั่วไป หรือ General GMP ซึ่งแบ่งการควบคุมออกเป็น 6 หมวด ดังนี้

- หมวด 1 สุลัทธิลักษณะของสถานที่ตั้งและอาคารผลิต
- หมวด 2 เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิต
- หมวด 3 การควบคุมกระบวนการผลิต
- หมวด 4 การสุขาภิบาล
- หมวด 5 การบำรุงรักษาและการทำความสะอาด
- หมวด 6 บุคลากร

และ จีเอ็มพีเฉพาะผลิตภัณฑ์ หรือ Specific GMP ซึ่งเป็นข้อกำหนดที่เพิ่มเติมจากจีเอ็มพีสุลัทธิลักษณะทั่วไป โดยมุ่งเน้นในเรื่องความเสี่ยง และความปลอดภัยของแต่ละผลิตภัณฑ์ให้มากยิ่งขึ้น

ในส่วนของจีเอ็มพีสำหรับยาแผนปัจจุบันจะแบ่งการควบคุมออกเป็น 19 หมวด ตามประกาศกฎกระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ.๒๕๕๔ ดังนี้

- หมวด 1 บริหารคุณภาพ
- หมวด 2 บุคลากร

- หมวด3 อาคารสถานที่และเครื่องมือ
- หมวด4 การดำเนินการด้านเอกสาร
- หมวด5 การดำเนินการด้านการผลิต
- หมวด6 การควบคุมคุณภาพ
- หมวด7 การจ้างการผลิตและการวิเคราะห์
- หมวด8 ขั้วร้องเรียนและการเรียกคืนผลิตภัณฑ์
- หมวด9 การตรวจสอบตนเอง
- หมวด10 การสุ่มตัวอย่างวัตถุดิบและวัสดุการบรรจุ
- หมวด11 ตัวอย่างอ้างอิงและตัวอย่างจัดเก็บ
- หมวด12 การตรวจรับรองและการตรวจสอบ
- หมวด13 การผลิตยาน้ำ ครีม และขี้ผึ้ง
- หมวด14 การผลิตยาปราศจากเชื้อ
- หมวด15 การผลิตผลิตภัณฑ์ยาสัตว์ที่ไม่ใช่ยากระตุ้นภูมิคุ้มกัน
- หมวด16 การผลิตยาเตรียมแอโรโซลสำหรับสูดดมแบบกำหนดขนาดใช้
- หมวด17 การผลิตเภสัชภัณฑ์รังสี
- หมวด18 การใช้รังสีกัมมาไอออน (ionising radiation) ในการผลิตผลิตภัณฑ์ยา
- หมวด19 ระบบที่ใช้คอมพิวเตอร์

โดยในปี พ.ศ. 2510 กระทรวงสาธารณสุขได้เริ่มให้มีการควบคุมการผลิตอาหารและยา โดยการจัดตั้งหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านการควบคุมขึ้น คือ กองควบคุมอาหารและยา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จากนั้นจึงได้มีการยกฐานะของกองควบคุมอาหารและยา ขึ้นเป็น สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ภายหลังในปีพ.ศ. 2521 สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ได้เริ่มต้นจัดพิมพ์และเผยแพร่หลักเกณฑ์จีเอ็มพีขึ้นเป็นครั้งแรก เพื่อเป็นแนวทาง ให้แก่ผู้ประกอบการผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร และยา โดยมีการปรับปรุงแก้ไขอยู่เป็นระยะตามความเหมาะสม โดยในการจัดทำและการรักษาระบบประกันคุณภาพให้คงอยู่ได้ รวมถึงการผลิตผลิตภัณฑ์ยาอย่างถูกต้องนั้น ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเป็นความรับผิดชอบของผู้รับอนุญาตผลิตที่ต้อง จัดหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในจำนวนที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน โดยแต่ละคนต้อง เข้าใจในภาระหน้าที่อย่างชัดเจนและมีการบันทึกไว้ บุคลากรทุกคนต้องตระหนักในหลักการของ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตและได้รับการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีคำแนะนำเรื่องสุขอนามัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ (คำแนะนำการปฏิบัติงานตาม ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการ ผลิตยาแผนปัจจุบัน ตามกฎหมายว่าด้วยยา. ๒๕๕๔: 37) ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะเจ้าหน้าที่ฝ่าย ควบคุมคุณภาพโรงงานผลิตยาแผนปัจจุบันจึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงระดับจิตสำนึกของพนักงานฝ่าย

ผลิตรระดับปฏิบัติการ และทบทวนวรรณกรรมเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและพฤติกรรมด้านสุขลักษณะของพนักงานตามเกณฑ์จีเอ็มพีการผลิตยาแผนปัจจุบันเท่านั้น

## 2.1 ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิตยาแผนปัจจุบัน ตามกฎหมายว่าด้วยยา พ.ศ. ๒๕๕๔

จากประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิตยาแผนปัจจุบัน ตามกฎหมายว่าด้วยยา พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งประกอบไปด้วยหมวดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมด้านสุขลักษณะของพนักงาน จำนวน 4 หมวด โดยมีสาระสำคัญ คือ การควบคุมระบบคุณภาพด้วยการมุ่งเน้นด้านการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง การลงบันทึกที่ตรงกับความเป็นจริง และสามารถ สอบกลับได้ รวมถึงการควบคุมด้านสุขลักษณะของพนักงาน เพื่อป้องกันการปนเปื้อนที่อาจเกิดจากคนสู่ผลิตภัณฑ์

- หมวด 1 การบริหารคุณภาพ
- หมวด 2 บุคลากร
- หมวด 4 การดำเนินการด้านเอกสาร
- หมวด 5 การดำเนินการด้านการผลิต

### 2.1.1 หมวด 1 การบริหารคุณภาพ

#### 2.1.1.1 หลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตยา

ประกาศข้อ 6 หลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตเป็นส่วนของการประกันคุณภาพ ซึ่งทำให้มั่นใจว่าผลิตภัณฑ์ผ่านขั้นตอนการผลิตและได้รับการควบคุมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีคุณภาพที่เหมาะสมสำหรับจุดมุ่งหมายการใช้ และตรงตามทะเบียนตำรับยาหรือข้อกำหนดของผลิตภัณฑ์

หลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิต เกี่ยวข้องกับการดำเนินการผลิตและการควบคุมคุณภาพ

ข้อกำหนดพื้นฐานของหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิต มีดังนี้

ข้อย่อยที่ (5) ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง

ข้อย่อยที่ (6) มีการบันทึก ระหว่างการผลิตเพื่อแสดงให้เห็นว่าทุกขั้นตอนที่กำหนดในวิธีการปฏิบัติ และคำแนะนำที่ระบุไว้ ได้มีการปฏิบัติจริง และปริมาณกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ในกรณีที่มีความเบี่ยงเบนอย่างมีนัยสำคัญ ต้องบันทึกและสืบสวนหาสาเหตุ

### 2.1.2 หมวด 2 บุคลากร

#### 2.1.2.1 การฝึกอบรม

ประกาศข้อ 18 บุคลากรใหม่ ต้องได้รับการฝึกอบรมหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิต ทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ รวมทั้งต้องได้รับการฝึกอบรมในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ต้องมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติเป็นประจำ ต้องจัดให้มีกำหนดการ

ฝีกอบรมที่ผ่านการรับรองจากหัวหน้าฝ่ายผลิตหรือหัวหน้าฝ่ายควบคุมคุณภาพแล้วแต่ความเหมาะสม และต้องเก็บรักษาก่อนที่ทำการฝีกอบรมไว้

ข้อ 19 บุคลากรที่ทำงานในบริเวณที่มีการปนเปื้อนซึ่งก่อให้เกิดอันตราย ตัวอย่างเช่น บริเวณสะอาด หรือบริเวณที่มีสารออกฤทธิ์สูง สารที่เป็นพิษ สารที่ทำให้เกิดการติดเชื้อหรือทำให้เกิดการแพ้ ต้องได้รับการฝีกอบรมเฉพาะด้าน

#### 2.1.2.2 สุขอนามัยส่วนบุคคล

ประกาศข้อ 24 ต้องมีขั้นตอนที่ทำให้มั่นใจได้ว่า ผู้ที่มีโรคติดเชื้อหรือมีแผลเปิดบนผิวหนังของร่างกายจะไม่เกี่ยวข้องในการผลิตผลิตภัณฑ์ยา

ข้อ 25 ทุกคนที่เข้าไปในบริเวณการผลิตต้องสวมใส่เครื่องแต่งกายตามความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

ข้อ 26 ห้ามรับประทานอาหาร ห้ามดื่มเครื่องดื่ม ห้ามเคี้ยวของขบเคี้ยว ห้ามสูบบุหรี่ หรือเก็บอาหาร เครื่องดื่ม บุหรี่ หรือยาประจำตัวในบริเวณดำเนินการผลิตและบริเวณจัดเก็บผลิตภัณฑ์ที่อยู่ระหว่างผลิต ต้องไม่มีการปฏิบัติที่ไม่ถูกสุขอนามัยในบริเวณการผลิตหรือบริเวณอื่น ซึ่งสิ่งดังกล่าวอาจมีผลไม่พึงประสงค์ต่อผลิตภัณฑ์

ข้อ 27 ห้ามผู้ปฏิบัติงานใช้มือสัมผัสโดยตรงกับผลิตภัณฑ์ยา รวมถึงส่วนของวัสดุการบรรจุปฐมภูมิ และบริเวณของเครื่องมือที่มีการสัมผัสกับผลิตภัณฑ์

ข้อ 28 บุคลากรต้องได้รับคำแนะนำการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในการล้างมือ

#### 2.1.3 หมวด 4. การดำเนินการด้านเอกสาร

ประกาศข้อ 78 เอกสาร ต้องไม่เขียนด้วยลายมือ ถ้าเอกสารที่ต้องการลงบันทึกข้อมูลด้วยการเขียนให้ใช้หมึกถาวร เขียนให้ชัดเจน อ่านง่าย รวมทั้งต้องเว้นช่องว่างสำหรับการลงบันทึกให้เพียงพอ

ข้อ 79 การแก้ไขในบันทึก ต้องลงลายมือชื่อและวันที่กำกับกับการแก้ไข ต้องให้อ่านข้อมูลเดิมได้ ถ้าจำเป็น ต้องบันทึกเหตุผลการแก้ไขไว้ด้วย

ข้อ 80 ต้องลงบันทึกให้สมบูรณ์เมื่อปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเสร็จสิ้น การบันทึกกิจกรรมสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการผลิตผลิตภัณฑ์ยาต้องสอบกลับได้ และต้องเก็บบันทึกเหล่านี้ไว้อย่างน้อย 1 ปี หลังจากวันสิ้นอายุของผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป

##### 2.1.3.1 บันทึกกระบวนการผลิต

ประกาศข้อ 89 บันทึกกระบวนการผลิต ต้องเก็บรักษาไว้สำหรับผลิตภัณฑ์แต่ละรุ่นที่ทำการผลิต ซึ่งต้องมีข้อมูลตามสูตรตำรับและคำแนะนำกระบวนการผลิตที่ผ่านการรับรองครั้งล่าสุด วิธีการจัดทำบันทึกนี้ต้องออกแบบให้หลีกเลี่ยงความผิดพลาดจากการคัดลอก และต้องบันทึกหมายเลขของรุ่นที่จะทำการผลิตลงในบันทึกกระบวนการผลิตก่อนที่จะเริ่มกระบวนการผลิต ต้องบันทึกการตรวจสอบว่าเครื่องมือและสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลิตภัณฑ์ครั้งก่อนหรือเอกสารหรือวัตถุ ดิบที่ไม่เกี่ยวข้องตกค้างหรือหลงเหลืออยู่ รวมทั้งเครื่องมือต้องสะอาดและเหมาะสมที่จะใช้ในระหว่างกระบวนการ

ผลิต ผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานแต่ละอย่างต้องลงลายมือชื่อและวันที่ภายหลังจากเสร็จงานดังกล่าว โดยต้องบันทึกข้อมูลดังต่อไปนี้  
 ข้อย่อยที่ (9) บันทึกปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งรายละเอียด และลายมือชื่อผู้อนุมัติความเบี่ยงเบนไปจากสูตรการผลิตและคำแนะนำกระบวนการผลิตในกรณีที่ยอมรับได้

#### 2.1.4 หมวด 5. การดำเนินการผลิต

ประกาศข้อ 105 ภาชนะบรรจุที่เสียหายและมีปัญหาอื่น ๆ ซึ่งอาจเกิดผลที่ไม่ต้องการต่อคุณภาพของวัตถุดิบ วัสดุการบรรจุ ต้องสืบสวน บันทึก และรายงานให้ฝ่ายควบคุมคุณภาพทราบ

### 3. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับจิตสำนึก

#### 3.1 ความหมายของจิตสำนึก

มีผู้ให้ความหมายของจิตสำนึกไว้หลากหลาย เช่น วราพร ศรีสุพรรณ. (2535: 79) ได้ให้ความหมายของจิตสำนึกไว้ว่า จิตสำนึกเป็นลักษณะของจิตที่มีทั้งความตระหนัก (awareness) และความรับผิดชอบ (responsibility) จิตสำนึก หมายถึง “ภาวะจิตที่ตื่นและรู้ตัวสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าจากประสาทสัมผัสทั้งห้า” หรือ “The State of being conscious” ซึ่งหมายถึง สภาวะจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิดชนิดใดชนิดหนึ่งที่เราได้อยู่ ที่เรารู้ตัวรู้ตัวตลอดเวลา เมื่อไปพบเห็นกับเหตุการณ์ใดก็สามารถแสดงออกมาได้ทันท่วงที จิตสำนึกเมื่อเกิดขึ้นแล้วยากที่จะหยุดหรือหายไป (ราชบัณฑิตยสถาน. 2525: 81) เกษม จันทรแก้ว. (2536:76) ได้กล่าวถึงจิตสำนึกไว้ว่า จิตสำนึกบางครั้งเรียกว่า มีความ “ตระหนัก” ที่ลึกซึ่งอยู่ภายใต้จิตใต้สำนึกตลอดเวลา ครั้งใดที่เกิดปัญหาหรือพบเห็นเรื่องที่มีความรู้ ก็จะดึงจิตใต้สำนึกออกมาให้เห็นภาพได้ชัดเจน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกตอบโต้ (sensitive) ที่ว่องไวและถูกต้อง นักจิตวิทยาซิมบาโด (Zimbardo.1979: unpagged) ได้ให้ความหมายของจิตสำนึกในเชิงจิตวิทยาว่า จิตสำนึกเป็น ภาวะรู้ตัวทางจิต เช่น รู้สึกตัวกำลังกิน กำลังคิด และยังรวมเอาประสบการณ์ ณ เวลาที่กำหนดภายใต้สถานะของเหตุการณ์ภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอก ส่วนมาร์กซ์ (Karl Heinrich Marx) กล่าวว่า “จิตสำนึกของมนุษย์ไม่ได้กำหนดความเป็นอยู่ แต่ความเป็นอยู่ในสังคมต่างหากที่เป็นตัวกำหนดจิตสำนึกของมนุษย์”(ฉัตรทิพย์ นาถสุภา.2539: 152) นอกจากนี้ พจนานุกรม(ราชบัณฑิตยสถาน. 2530: 232) ได้ให้ความหมายของจิตสำนึกไว้ว่า จิตสำนึกเป็นภาวะของจิตที่ตื่นและรู้ตัว สามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าจากประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ รูป เสียง กลิ่น รส และสัมผัสได้ด้วยกาย บุญสม ธรรมชาติวิพนธ์. (2542: 72) กล่าวว่าภาวะที่จิตตื่นตัว คือ ภาวะที่จิตสามารถรับรู้และเรียนรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งต่อตนเองและจากสภาวะสังคมที่ตื่นตัวและรู้ตัวเป็นภาวะที่เกิดขึ้นกับความรู้สึกหรือรับรู้ในสิ่งที่ เป็นอยู่ โดยจิตสำนึกของแต่ละบุคคล นั้น ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของจิตใจและพื้นฐานของความรู้ ความ เป็นผู้ที่ มีศีลธรรมของบุคคลคนนั้น จรรยา สุวรรณทัต (อ้างอิงมาจาก กิตติยา เวทีวุฒาจารย์. 2543:6) ได้ให้ความหมายว่า จิตสำนึก หมายถึง การรับรู้ การมีความระมัดระวัง การกระทำในสิ่งที่

ตนเองต้องการด้วยสติสัมปชัญญะ และปฏิบัติงานให้อยู่ในกฎระเบียบ สามารถอธิบายในสิ่งที่ควรทำ และไม่ควรทำได้ นอกจากนี้ กรรมล ทองธรรมชาติ และ พรตักดิ์ ผ่องแผ้ว (2539 :38) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องของจิตสำนึกไว้ว่า จิตสำนึกเป็นสิ่งที่แสดงออกมาในรูปแบบของสิ่งที่ เป็นคุณงามความดี หรือเป็นสิ่งที่เชื่อกันว่าดี ที่ควรส่งเสริมให้กระทำ เป็นสิ่งที่ปรารถนา อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “อุดมการณ์ (ideology)” ซึ่งหมายถึง แบบแผนของความคิด ความเชื่อ ที่พึงจะต้องมี พึงจะต้องเป็นของกลุ่มบุคคลแต่ละกลุ่ม และเป็นปทัสฐานที่ปัจเจกชนพึงยึดถือปฏิบัติ ขณะที่ สังคีต พิริยะรังสรรค์ และคณะ.(2538: 17) ได้ให้ความหมายของคำว่า “จิตสำนึก” กับ “อุดมการณ์” ว่าเป็นสิ่งที่ใช้แทนกันได้ เช่น ตัวอย่างของผลงานการศึกษาเรื่องจิตสำนึกและอุดมการณ์ของกระบวนการประชาธิปไตยร่วมสมัยเป็นต้น โดยเป็นสภาวะจิตใจที่เกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด ความปรารถนาต่าง ๆ สภาวะจิตใจดังกล่าวเกิดขึ้นจากการรับรู้ ซึ่งมีความหมายเหมือนกันกับคำว่า การรู้ตัวที่เกิดขึ้นจากการประเมินค่า การเห็นความสำคัญ ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้มาจากทัศนคติ (attitude) ความเชื่อ (beliefs) ค่านิยม (values) ความเห็น (opinion) ความสนใจ (interests) ของแต่ละบุคคล คำว่า “จิตสำนึก” เป็นคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “ความเชื่อ (beliefs)” ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดจากการรวบรวมและการสัมพันธ์กันของประสบการณ์ของคน ทำหน้าที่ประเมินค่าของจิตใจว่า สิ่งใดเป็นสิ่งสำคัญ หากปราศจากความเชื่อ หรือประสบการณ์ต่าง ๆ แล้ว สิ่งนั้นก็อยู่ได้เพียงในความทรงจำ ไม่มีส่วนใดมีความสำคัญเด่นชัดขึ้นมา แต่หากว่าประเมินค่าแล้วเกิดความตระหนักถึงความสำคัญที่มีต่อสิ่งนั้น แสดงว่า จิตสำนึกถึงสิ่งนั้น ๆ ของบุคคลได้เกิดขึ้นแล้ว

ไวโกตสกี (Vygotsky, 1997: 27-45) กล่าวว่า จิตสำนึก คือ ประสบการณ์ที่ปรุงแต่งขึ้นในจิตใจ จากประสบการณ์จริงทั้งหลายที่มนุษย์ได้รับในชีวิต เช่น การพูดกับตัวเองในลักษณะของการวางแผนในช่วงที่กำลังคิดวิธีการแก้ไขปัญหา โดยไวโกตสกีตั้งใจที่จะพัฒนาทฤษฎีที่ใช้เพื่ออธิบาย จิตสำนึกของมนุษย์ โดยมีแนวคิดพื้นฐานมาจากกฎพื้นฐานของพัฒนาการทางวัฒนธรรม ที่สรุปได้ว่า องค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ความสนใจ ความจำ การสร้างมโนทัศน์ และ ความปรารถนา ในพัฒนาการทางวัฒนธรรมของมนุษย์แต่ละคน เป็นความเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ ที่มีจุดเริ่มต้นจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม ที่ตกทอดมาจากบรรพบุรุษ และการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกันในปัจจุบัน ผ่านประสบการณ์ที่แต่ละคนต่างได้รับและร่วมกันได้รับ แล้วแปรสภาพเป็นคุณลักษณะทางจิตใจของแต่ละบุคคลในที่สุด (รัตนวรรณ รุณภัย; พัฒนา สุขประเสริฐ; วรรณคดี สุทธิรากร; และอรรวรรณ วงษ์วานิช 2542: 26) โดยการสำนึกได้ของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ต่าง ๆ ของมนุษย์ที่รวมตัวกัน จนเกิดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ต่าง ๆ เหล่านั้นกับการประเมินค่าของสิ่งเหล่านั้นออกมา จนกลายเป็นความสำนึกในที่สุด ดังนั้นความสำนึกจึงเป็นพฤติกรรมภายในอย่างหนึ่งที่มนุษย์แสดงออกถึงภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด และความปรารถนาต่าง ๆ ในลักษณะที่ตื่นตัวต่อบุคคล ต่อหลักการ หรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเกิดจากการรับรู้ ซึ่งพฤติกรรมภายในดังกล่าว เป็นการตีความตามข่าวสารที่ได้รับจากความรู้สึก หรือสิ่งเร้า เพื่อให้รู้ว่าสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นคืออะไร เรียกว่าการรับรู้ การรับรู้จึงเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยความรู้สึกและการตีความ จนพัฒนาไปสู่การตระหนัก และเห็นคุณค่าของ

เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น คอฟคา (สุเมธธา หลบภัย 2543: 12) ได้ให้ความหมายของ คำว่า จิตสำนึก หมายถึง สภาวะจิตใจที่เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด และความปรารถนาต่างๆ เกิดจากการรับรู้ และมีความหมายเช่นเดียวกับ ความตระหนัก (Awareness) ซึ่งความหมายดังกล่าวใกล้เคียงกับเนลสัน (ธัญภรณ์ วงศ์อกนิษฐ์, 2543: 14) โดยกล่าวว่า จิตสำนึก เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับความรู้ หรือ ประสบการณ์ต่าง ๆ แล้วประเมินค่าและตระหนักถึงความสำคัญที่ตนมีต่อสิ่งนั้นซึ่งเป็นเรื่องของ สภาวะตื่นตัวทางจิตใจ สนิท ปิ่นประดับ. (2548: 13) สรุปได้ว่า จิตสำนึก หมายถึง สภาวะการณที่ บุคคลมีความรู้ความเข้าใจ ความพร้อม ความสนใจ และรู้สึกตระหนักถึงความสำคัญที่ตนเองมีต่อ สถานการณ์ ความจริง หรือวัตถุภายนอก และเกิดความรู้สึกตอบโต้ พันธุ์ทิพย์ อธิปัญจพงษ์ (2543: 38) ได้ให้ความหมายของจิตสำนึกว่า เป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิด และความปรารถนาต่างๆ ในลักษณะที่ตื่นตัวต่อบุคคล ต่อหลักการ หรือต่อสิ่งที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ ซึ่ง เกิดจากการที่บุคคลได้รับความรู้ หรือประสบการณ์ต่าง ๆ ผ่านการประเมินค่าและตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งนั้น โดยอาจเกิดจากการมีความรู้ ความเข้าใจ และความรู้อธิปไตยชอบ ตลอดจน มีความสนใจในการปฏิบัติตนที่ถูกต้อง ในขณะที่ความหมายจิตสำนึกในทัศนะของ Solso (1991: 145) หมายถึงการตระหนักต่อเหตุการณ์หรือสิ่งเร้าในสิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกับการตระหนักใน ปรากฏการณ์ของการรับรู้ทั้งด้านความจำ ความคิดและความรู้สึก โดยได้สรุปความหมายจิตสำนึกไว้ 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. จิตสำนึก คือ ความตระหนัก เป็นภาวะของความรู้สึกส่วนตัวที่ตระหนักอยู่ตลอดเวลา ทั้งภายในตัวเองหรือภายนอก ซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึง การรับรู้ ความคิด ความรู้สึก และการแสดงออก
2. จิตสำนึก คือ การตื่นตัว การรู้ตัวอยู่ตลอดเวลา มีการรับรู้ว่าจะทำอะไร อยู่ในสิ่งแวดล้อมแบบไหน มีความตื่นตัวในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม
3. จิตสำนึก คือ การควบคุมตนเอง เป็นภาวะของการตัดสินใจและการปฏิบัติด้วยความ สมัยครใจ

กล่าวโดยสรุป จิตสำนึก เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ หรือเรียนรู้ แล้วเกิด กระบวนการประเมินค่าในสิ่งดังกล่าว ส่งผลให้เกิดการตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งนั้นขึ้นภายใน จิตใจ ซึ่งพร้อมที่จะแสดงออกทางพฤติกรรม ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ จิตสำนึก จึงหมายถึงการตระหนัก ถึงความสำคัญ และปฏิบัติตามไปในแนวทางเดียวกันกับสิ่งที่ตระหนัก โดยทำการศึกษาใน 4 มิติ ที่ มีความเกี่ยวข้องกับพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ตาม ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การ กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิตยาแผนปัจจุบัน ตามกฎหมายว่าด้วย ยา พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งประกอบไปด้วย สุขลักษณะส่วนบุคคล การฝึกอบรม การดำเนินการด้าน เอกสาร และ การดำเนินการด้านการผลิต

### 3.2 ประเภทของจิตสำนึก

วินด์ท (กาญจนาก้าวเทพ. 2527: 37 ; อ้างอิงมาจาก Wundt . 1893)

แบ่งจิตออกเป็น 3 ประเภท คือ การรู้สึกสัมผัส (Sensation) ความรู้สึก (Feeling) และ จินตนาการ (Imagination) ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานของจิต สิ่งเร้า ประสาทสัมผัส ระบบประสาทในสมอง การรับรู้ การคิด อารมณ์ ในขณะที่ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการทางจิต ได้แก่ สิ่งเร้าภายนอก อวัยวะรับสัมผัส ระบบประสาท ประสบการณ์เดิม ค่านิยม ทักษะคติ ความตั้งใจ หรือการใส่ใจต่อการรับรู้ และการเรียนรู้ ซึ่งคนที่มีจิตสำนึกที่ดีจะมีพฤติกรรมปฏิบัติตนที่เหมาะสมต่อจิตสำนึก สมพงษ์สิงห์ผล. (2542: 15 - 16) กล่าวว่า จิตสำนึกเป็นเรื่องของจิตใจ เป็นความรู้สึกนี้ กคิดภายในตัวบุคคล และ เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ โดยจิตสำนึกนั้น แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

1. จิตสำนึกเกี่ยวกับตนเอง (Self Consciousness) เป็นจิตสำนึกเพื่อการพัฒนาตนเองหรือทำตนเองให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นจิตสำนึกพื้นฐานทั่วไปที่ในทุกสังคมมักพยายามที่จะทำให้เกิดขึ้นกับคนในสังคม เช่น ความขยันหมั่นเพียร ความมานะอดทน ความรับผิดชอบ

2. จิตสำนึกเกี่ยวกับผู้อื่น (Others oriented consciousness) เป็นจิตสำนึกของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของคนในกลุ่มชนหนึ่ง สังคมหนึ่ง เช่น ความรัก ความเห็นอกเห็นใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นต้น โดยจิตสำนึกด้านนี้ของคนส่วนใหญ่มักถูกหล่อหลอมมาจากพื้นฐานดั้งเดิมของวัฒนธรรมไทย

3. จิตสำนึกเกี่ยวกับสังคมหรือจิตสำนึกสาธารณะ (Social or public consciousness) เป็นจิตสำนึกที่ตระหนักถึงความสำคัญในการอยู่ร่วมกัน หรือคำนึงถึงผู้อื่นที่อยู่ร่วมกันในสังคม ได้แก่ จิตสำนึกด้านสังคม แบบช่วยเหลือกัน แบบพึ่งพากัน จิตสำนึกด้านการเมืองมีประชาธิปไตยก้าวหน้า การมีส่วนร่วมกันของประชาชน จิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม จิตสำนึกด้านสุขภาพ โดยการมีส่วนร่วมกันในการแก้ไขปัญหาสังคม จิตสำนึกด้านวัฒนธรรม ความเป็นไทย การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมพื้นฐานของคนไทย รวมทั้งจิตสำนึกของการรวมกลุ่มด้วย เป็นต้น การจำแนกผู้ที่มีจิตสำนึก อาจทำได้โดยการสังเกตหรือการสัมภาษณ์เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมที่แสดงออก โดยจะสามารถสะท้อนถึงจิตสำนึกของบุคคลนั้นได้ โดยบุคคลหนึ่งๆอาจมีจิตสำนึกที่เหมือน หรือต่างกัน โดยจิตสำนึก สามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ (อมร นนทสุตและคณะ . 2546: 42)

ประเภทที่ 1 ผู้ที่มีจิตสำนึกที่แสดงออกทางพฤติกรรมต่อตนเอง ผู้ใกล้ชิด และสภาวะแวดล้อมของตนเอง รวมทั้งต่อชุมชนส่วนรวม

ประเภทที่ 2 ผู้ที่มีจิตสำนึกเช่นเดียวกับกลุ่มแรก เว้นแต่ไม่ปรากฏพฤติกรรมที่แสดงออกมามีจิตสำนึกต่อส่วนรวม

ประเภทที่ 3 ผู้ที่ไม่ปรากฏพฤติกรรมที่แสดงออกมามีจิตสำนึกทั้งที่แสดงออกต่อตนเอง ผู้ใกล้ชิด หรือสภาวะแวดล้อมของตน แต่มีจิตสำนึกที่แสดงออกด้วยความร่วมมือกับส่วนรวม

ประเภทที่ 4 ผู้ที่ไม่ปรากฏพฤติกรรมที่แสดงออกมามีจิตสำนึกไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกต่อตนเอง ผู้ใกล้ชิด สภาวะแวดล้อมของคน หรือต่อส่วนรวม

สรุปได้ว่า จิตสำนึกก่อให้เกิดกิจกรรมทางจิต ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก การรับรู้ ความคิด อารมณ์ ซึ่งเป็นการทำงานของสมองทั้งหมด ซึ่งมีความสัมพันธ์กันกับพฤติกรรม โดยในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า กายและจิตคือสิ่งเดียวกัน และทำให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรม เพราะจิตเป็นตัวควบคุมการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้น เมื่อบุคคลเกิดจิตสำนึก ก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้สึกทางจิตด้วย

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาระดับจิตสำนึกจากระดับของการรู้สึกถึงความสำคัญ หรือ การตระหนัก โดยสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้สึกดังกล่าว โดยสามารถวัดได้จากระดับความคิดเห็นและความถี่ในการปฏิบัติ

### 3.3 ลักษณะของจิตสำนึก

ตามแนวคิดของ ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) ได้แบ่งลักษณะของจิตออกเป็น 3 ส่วน คือ (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2541: 22 - 23)

1. จิตสำนึก (Consciousness) แสดงความรู้ตัวตลอดเวลา
2. จิตใต้สำนึก (Subconsciousness) รู้ตัวตลอดเวลาแต่ไม่แสดงออกในขณะนั้น
3. จิตไร้สำนึก (Unconsciousness)

โดยได้เน้นถึงความสำคัญในเรื่องของ จิตใต้สำนึก (Subconsciousness) ว่าเป็นจิตที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง และเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจต่าง ๆ โดยจิตของมนุษย์สามารถแยกได้เป็น 3 ลักษณะ ซึ่งทั้ง 3 ลักษณะนี้เป็นแรงขับให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. อิด (Id) เป็นส่วนของจิตที่ยังไม่ได้ผ่านการขัดเกลา เป็นการแสวงหาความสุข ความพอใจโดยยึดถือตัวเองเป็นหลัก
2. ซุปเปอร์อีโก้ (Superego) เป็นส่วนของจิตที่ได้มาจากการเรียนรู้ โดยเป็นส่วน of ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี โดยจะคำนึงถึงผู้อื่นก่อนที่จะตัดสินใจอะไรลงไป
3. อีโก้ (ego) เป็นส่วนของจิตที่เป็นตัวตัดสินใจ โดยคำนึงถึงสภาพความเป็นจริงในสภาพการณ์นั้น ๆ ทำให้เกิดความประนีประนอมระหว่างส่วนที่ยึดความสุขส่วนตัว กับส่วนที่รู้จักผิดชอบชั่วดี โดยจิตสำนึกของบุคคลจากการเรียนรู้ จึงเกิดขึ้นหลังจากการมีประสบการณ์ตรงกับสิ่งเร้า การรับรู้ในส่วนนี้ได้ก่อรูปขึ้นในจิตใจของบุคคลในรูปของความเชื่อ ค่านิยม ทักษะที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม เป็นคุณลักษณะทางจิตที่ก่อรูปผ่านกระบวนการทางปัญญา เป็นปฏิกิริยาตอบสนองต่อปรากฏการณ์ทางสังคม

### 3.4 การวัดจิตสำนึก

การวัดจิตสำนึกเป็นการวัดทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นการกำหนดจำนวนให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยมีเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และจัดอันดับความมากน้อยของพฤติกรรม โดยวิธีการวัดทางจิตวิทยานั้นได้แบ่ง

วิธีการวัดจิตสำนึกออกเป็น 2 วิธีคือ วิธีอัตนัย (Subjective method) และวิธีปรนัย (Objective method) (สุชา จันทน์เอม และคณะ. 2518: 30 – 31)

1. วิธีอัตนัย เป็นลักษณะการวัดที่กำหนดปริมาณโดยอาศัยความรู้สึกเป็นเกณฑ์ในการวัดซึ่งแตกต่างจากวิธีปรนัย เนื่องจากวิธีปรนัยนั้น มีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่แน่นอนด้วยตัวเลขที่เหมือนกัน ส่วนวิธีอัตนัยนั้น คำตอบขึ้นอยู่กับความรู้สึกของผู้ตอบ ไม่มีการถือว่าคำตอบนั้นผิดหรือถูก

2. วิธีปรนัย เป็นลักษณะการวัดโดยการให้ตัวเลขกับพฤติกรรมตามหลักเกณฑ์ภายนอกที่แน่นอน ไม่ว่าใครจะเป็นผู้ตอบก็จะได้ผลในรูปแบบที่เหมือนกัน โดยการวัดด้วยวิธีปรนัยสามารถแบ่งเป็น 4 วิธีคือ

2.1 การวัดความถี่ เป็นการนับจำนวนครั้งที่บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างไร อย่างหนึ่งในสถานการณ์หนึ่งๆ

2.2 การวัดเวลา การวัดเวลานั้นเป็นการวัดระยะเวลาที่บุคคลนั้นเกิดการตอบสนองต่อสิ่งเร้า

2.3 การวัดความเข้มของพฤติกรรม

2.4 การวัดระยะทาง ระยะทางเป็นדרรชนีที่แสดงออกถึงพฤติกรรมทางด้านอาการ

ในปัจจุบันมีวิธีการวัดจิตสำนึกหลากหลายรูปแบบ โดย ม.ร.ว. สมพร สุทัศน์ีย์ (2544: 22-30) กล่าวว่า การวัดจิตสำนึกสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ การสังเกต การรายงานตนเอง การใช้แบบสอบถาม การใช้แบบทดสอบ ซึ่งได้อธิบายรายละเอียดไว้ดังนี้

1. การสังเกต เป็นวิธีการวัดจิตสำนึกที่ง่าย และ สะดวกเพื่อศึกษาพฤติกรรม โดยผู้วิจัยควรใช้การสังเกตอย่างเป็นระบบและเป็นปรนัย

2. การรายงานตนเอง เป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมภายในที่เป็นข้อมูลส่วนตัว เช่น ทัศนคติ ความคิด ความรู้สึก และ ค่านิยมที่ถูกต้อง

3. การใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินพฤติกรรม ซึ่งมีความสะดวกรวดเร็ว และ เสียค่าใช้จ่ายน้อย

4. การใช้แบบทดสอบ เป็นแบบสอบถามทางจิตวิทยา ซึ่งมักเป็นแบบทดสอบเชิงปัญญาและความถนัด

โดยในงานวิจัยนี้ ทำการวัดจิตสำนึกด้วยวิธีอัตนัยสำหรับการวัดความคิดเห็นด้านความสำคัญของจีเอ็มพี และ ใช้วิธีปรนัยสำหรับการวัดความถี่ในการปฏิบัติ ตามเกณฑ์จีเอ็มพี โดยใช้การวัดด้วยแบบสอบถาม

### 3.5 องค์ประกอบของจิตสำนึก

จิตสำนึกมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ดังนี้ (กิตติยา เวทีวุฒาจารย์. 2543: 10)

1. ส่วนที่เป็นองค์ประกอบด้านความคิด (cognition) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดที่เป็นส่วนหนึ่งของการรับรู้ หรือเกิดการรับรู้ของความสำนึกเป็นหลัก เช่น การรับรู้ (perception) ความทรงจำ (memory) ความมีเหตุผล (reasoning) และการใช้ปัญญา (intellect) เป็นต้น

2. ส่วนที่เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึก (affection) เป็นส่วนประกอบทางด้านอารมณ์และความรู้สึก ซึ่งมีอิทธิพล หรือ ไปกระตุ้นองค์ประกอบด้านความคิดได้ โดยเป็นส่วนของความรู้สึกทางใจ ซึ่งมีทั้งด้านบวกและด้านลบ

3. ส่วนที่เป็นองค์ประกอบด้านการปฏิบัติหรือการกระทำ (psychomotor) เป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดแนวโน้มทางปฏิบัติหรือปฏิกริยาตอบสนองเมื่อมีสิ่งเร้าที่เหมาะสม ซึ่งส่วนนี้ต้องอาศัยความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (concept) จนก่อให้เกิดการปฏิบัติตามในสิ่งที่คิดและรู้สึก

ดังนั้น จิตสำนึก จึงประกอบไปด้วย ความคิด ความรู้สึก แล้วเกิดเป็นพฤติกรรมนั่นเอง โดยในงานวิจัยนี้จะศึกษาเฉพาะในส่วนของความรู้สึก และ พฤติกรรมเท่านั้น เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการทุกคนได้รับการอบรม และ ผ่านการทดสอบด้านความรู้เกี่ยวกับจีเอ็มพี ก่อนการเริ่มปฏิบัติงาน อีกทั้งยัง ผ่านการทดสอบซ้ำเป็นประจำทุกปี ดังนั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกคนมีองค์ประกอบของจิตสำนึกด้านความคิดเกิดขึ้นแล้ว

#### 4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตสำนึกข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นว่าก่อนที่บุคคลจะเกิดจิตสำนึกนั้น ต้องเริ่มต้นจากการที่บุคคลมีความรู้ความเข้าใจที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานก่อนเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้สึก และ ด้านการปฏิบัติต่อไป

##### 4.1 ความหมายของความรู้

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีผู้ให้ความหมายของคำว่า ความรู้ ไว้หลายแบบ เช่น เชดคักดี โฆวาสินธุ์ (2525: 87) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้เป็นความสามารถของบุคคลที่สามารถทรงจำ หรือ รักษาไว้ในสมอง และสามารถที่จะระลึกถึงเกี่ยวกับเรื่องราวที่จดจำนั้นได้เมื่อถูกกระตุ้น ซึ่ง ชาวาล แพร์ตกุล (2526: 11) ก็ได้ให้ความหมายของ ความรู้ ไว้ว่า เป็นข้อเท็จจริงและการกระทำใดๆที่มนุษย์ได้สะสม และถ่ายทอดกันมาแต่อดีต ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520: 16) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ เป็นเพียงพฤติกรรมขั้นต้นซึ่งผู้เรียนเพียงแต่จดจำได้ โดยอาจแสดงออกได้จากการนึกออก วิชัย วงษ์ใหญ่ (2523: 130) ก็ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า ความรู้เป็นการแสดงออกของสมรรถภาพของสมองด้านความจำ โดยใช้วิธีการระลึกออกมาเป็นหลัก ประยงค์ ศรีสุกัญญา (2548: 19) สรุปว่า ความรู้ เป็นข้อเท็จจริงที่มนุษย์ได้เก็บรวบรวมสะสมไว้ โดยความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ และ การปฏิบัตินั้น ความรู้เป็นตัวเอื้อให้ประสบความสำเร็จ หรือ บรรลุจุดมุ่งหมาย ด้วยการปฏิบัติ โดยความรู้มีส่วน ทำให้เกิดการพัฒนาไปจนถึงขั้นปฏิบัติต่อไปได้ เนื่องจากความรู้

ที่เหมาะสมจะทำให้ทราบว่าต้องปฏิบัติอย่างไร ดังนั้น การเสริมสร้างความรู้ก็เป็นการสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลด้วยเช่นกัน

#### 4.2 โครงสร้างของความรู้

Bloom และ คณะ (อ้างอิงจาก ฅันทวุฒิ วรจนาภิพัฒน์ . 2548: 27) ได้แบ่งพฤติกรรมโครงสร้างของความรู้ออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ

1. ความรู้ – ความจำ (Knowledge) หมายถึง การระลึกได้ โดยสามารถนำความรู้นั้นมาสนับสนุนให้ตนเกิดความเข้าใจกระจ่างมากขึ้น
2. ความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง สามารถอธิบาย แปลความ หรือ ตีความได้จากสิ่งที่รับรู้ได้
3. การนำไปใช้ (Application) หมายถึง สามารถนำเอาความรู้ หรือ หลักการนั้นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้
4. การวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง สามารถที่จะแยกแยะ และ หาความสัมพันธ์ของส่วนย่อยได้
5. การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง สามารถเอาส่วนย่อยมาประกอบเป็นสิ่งใหม่ขึ้นได้ ซึ่งมักมุ่งเน้นที่การสร้างสรรค์
6. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง สามารถประเมินค่าจัดกลุ่ม ว่า ดี ปานกลาง หรือ เลว ได้

โดยความจำ จัดเป็นความรู้พื้นฐาน ซึ่งหากไม่มีความจำก็จะไม่สามารถเกิดเป็นความเข้าใจได้ และหากไม่สามารถเกิดความเข้าใจ ก็จะไม่สามารถเกิดการนำไปใช้ได้เช่นกัน

#### 4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้

Bloom นักจิตวิทยา (อ้างใน ประยงค์ ศรีสุกัญญา . 2548: 21) ได้อธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการเรียนรู้ไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงจากการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ของบุคคล มี 3 องค์ประกอบดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในสมองที่เกี่ยวข้องกับ

- 1.1 รู้จำ
- 1.2 รู้เข้าใจ
- 1.3 รู้นำไปใช้
- 1.4 รู้จักวิเคราะห์
- 1.5 รู้รวบรวมใหม่
- 1.6 รู้คุณค่า

2. การเปลี่ยนแปลงด้านอารมณ์ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้สึก ทศนคติ และค่านิยม

3. การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่บุคคลเกิดความเปลี่ยนแปลงด้านความคิด ความเข้าใจ แล้วจึงนำสิ่งที่เรียนรู้นั้นไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะเพิ่มขึ้น

ดังนั้นบุคคลจะเกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ได้ก็ต่อเมื่อการเรียนรู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ด้านดังกล่าว

เมื่อทำการทบทวนวรรณกรรมแล้ว สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า เมื่อบุคคลที่ได้รับข้อเท็จจริงและเก็บรวบรวมสะสมจดจำไว้ได้ในสมอง แสดงว่าบุคคลนั้นเกิดความรู้ และเมื่อใดที่บุคคลสามารถนำความรู้นี้ไปใช้จนเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านอารมณ์ความรู้สึก และพฤติกรรมได้ แสดงว่าความรู้นั้นเป็นความรู้ที่สมบูรณ์ โดยความรู้ ที่สมบูรณ์นี้มีองค์ประกอบเหมือนกับองค์ประกอบของจิตสำนึก ดังนั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าหากบุคคลใดเกิดความรู้ที่สมบูรณ์ แสดงว่า บุคคลนั้นเกิดจิตสำนึกขึ้นแล้ว ในงานวิจัยนี้จึงวิเคราะห์ระดับจิตสำนึกจากการตระหนักถึงความสำคัญ และการปฏิบัติตาม ซึ่งสามารถวัดได้จากระดับความคิด เห็นและความถี่ในการปฏิบัติ ดังนั้นในงานวิจัยนี้อาจแบ่งบุคคลออกได้เป็น 4 กลุ่ม คือ

1. บุคคลที่ตระหนักถึงความสำคัญ และปฏิบัติตาม แสดงว่าบุคคลนั้นมีจิตสำนึก
2. บุคคลที่ตระหนักถึงความสำคัญ แต่ไม่ปฏิบัติตาม แสดงว่าบุคคลนั้นยังไม่เกิดจิตสำนึก แต่เป็นบุคคลที่มีความรู้ อย่างไรก็ตาม ความรู้ดังกล่าว ยังเป็นความรู้ที่ไม่สมบูรณ์ เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ หรือ ความคิดเพียงอย่างเดียว แต่ยังไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม
3. บุคคลที่ไม่ตระหนักถึงความสำคัญ แต่ปฏิบัติตาม แสดงว่าบุคคลนั้นยังไม่มีเกิดจิตสำนึก เพียงแต่ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น
4. บุคคลที่ไม่ตระหนักถึงความสำคัญ และไม่ปฏิบัติตาม แสดงว่าบุคคลนั้นยังไม่เกิดจิตสำนึก

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับระดับจิตสำนึก และความรู้ ความเข้าใจ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในเรื่องที่ใกล้เคียง หรือ มีความเกี่ยวข้องทางอ้อม ซึ่งยังไม่ม้งานวิจัยที่เป็นเรื่องนี้โดยตรง โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ระดับจิตสำนึกของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และ สายงาน ซึ่งเป็นการศึกษาของระพีพรรณ รัตมิภูติ (2533) เรื่องผลของการฝึกอบรมต่อจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรมข้าราชการระดับบังคับบัญชา กรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย โดยณินทวุฒิ วรรณานาพัฒนา (2548) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจ ทศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิต

ยา กรณีศึกษา: บริษัท ที.พี.ดรัก แลบบอราทอรีส์ (1996) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมี พฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน ก็มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่าง นอกจากนี้ พงษ์วุฒิ ธีระวุฒิ (2541) ได้ศึกษาเรื่องของจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการประกันภัย ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปในทางเดียวกันคือ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ระดับชั้น ระดับการศึกษา และอายุ มีความสัมพันธ์กับระดับจิตสำนึก ในขณะที่เพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับจิตสำนึก จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ระดับจิตสำนึกในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลในบางด้าน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับจิตสำนึกกับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ จำนวนปีในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยา สถานภาพการเป็นพนักงาน และ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ส่วนในเรื่องของระดับการศึกษานั้น ไม่ได้ถูกวิจัยความสัมพันธ์ในงานวิจัยฉบับนี้ เนื่องจากประชากรในงานวิจัยนี้มีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการบริษัท เรกคิทท์ เบนคี่ เซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์รี่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 205 คน

กลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการบริษัท เรกคิทท์ เบนคี่ เซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์รี่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 175 คน

งานวิจัยนี้ทำ try out เพื่อทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดย เก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 30 คน ดังนั้น พนักงานที่เหลือจากกลุ่ม try out จำนวน 175 คน จึงเป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา

#### 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง (Self administered questionnaire) ซึ่งพัฒนาโดยนักวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

##### 2.1 ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

2.1.1 ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุวัตถุประสงค์คุณภาพตามหลักเกณฑ์จีเอ็มพี ความสำคัญของจิตสำนึกต่อการปฏิบัติงาน และ การวัดระดับจิตสำนึก พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการผลิตยาแผนปัจจุบันตามเกณฑ์จีเอ็มพีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และ สุขลักษณะของพนักงาน ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง การกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิตยาแผนปัจจุบัน ตามกฎหมายว่าด้วยยา พ.ศ. ๒๕๕๔

2.1.2 กำหนดประเด็นข้อคำถามที่ได้จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และ ข้อมูลต่าง ๆ ในข้อที่ 1 จากนั้นจึงกำหนดเป็นข้อคำถามจิตสำนึกด้านจีเอ็มพี

2.1.3 สร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ ช่วงอายุ จำนวนปีในการทำงาน สถานภาพ การเป็นพนักงาน และ ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ 2 ความตระหนักถึงความสำคัญด้านจีเอ็มพีของพนักงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ การดำเนินการด้านเอกสาร สุขอนามัยส่วนบุคคล การอบรม และการดำเนินการด้าน การผลิต จำนวน 15 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยข้อความเชิงบวก 11 ข้อ และ ข้อความเชิงลบ 4 ข้อ ใช้การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ต (Likert Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วย

3 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 การปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจีเอ็มพีของพนักงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ การดำเนินการด้านเอกสาร สุขอนามัยส่วนบุคคล การอบรม และการดำเนินการด้านการผลิต จำนวน 15 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยข้อความเชิงบวก 12 ข้อ และ ข้อความเชิงลบ 3 ข้อ ใช้การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ต (Likert Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนความถี่ในการปฏิบัติ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ทุกครั้ง

4 คะแนน หมายถึง บ่อยครั้ง

3 คะแนน หมายถึง บางครั้ง

2 คะแนน หมายถึง นานๆ ครั้ง

1 คะแนน หมายถึง ไม่เคยเลย

ทั้งนี้ ข้อความเชิงลบถูกนำมากลับค่าคะแนน (recode) ก่อนนำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย โดยระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีถูกคำนวณจากค่าเฉลี่ยของผลรวมคะแนนที่ได้จากทั้ง 2 ส่วน คือ ระดับความคิดเห็นต่อความสำคัญของจีเอ็มพี และความถี่ในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์จีเอ็มพี ซึ่งหากพบข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างรายใดที่ได้คะแนนต่ำสุดในทุกข้อคำถามของส่วนที่ 2 หรือ ส่วนที่ 3 ภายหลังจากกลับค่าคะแนนของข้อความเชิงลบแล้ว ข้อมูลชุดดังกล่าวจะถูกแยกออกเพื่อพิจารณาเป็นกลุ่มเฉพาะต่อไป เนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่เกิดจิตสำนึก จึงไม่นำมา คำนวณรวมกับกลุ่มตัวอย่างที่มีจิตสำนึกในระดับต่างๆ

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อความ กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาโดยใช้หลักสถิติ พิสัยหารด้วยจำนวนชั้น ((คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด) / 3) (ประคอง กรรณสูตร. 2542: 73) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง พนักงานมีจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง พนักงานมีจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีระดับน้อย

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Cohen J. 1988: 79) ระหว่างการตระหนัก และการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์จีเอ็มพี กำหนดดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.10 – 0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.49 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.50 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

## 2.2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

มีวิธีดำเนินการดังนี้

2.2.1 ความตรงตามเนื้อหา (Content validity) หลังจากผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการวิจัย และ ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว จึงนำเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องชัดเจนของภาษาทั้งในด้านของจิตสำนึก และ ด้านของจีเอ็มพี เพื่อให้สอดคล้องกับคำนิยามและกรอบแนวคิดในการศึกษา หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงครั้งที่ 1

2.2.2 ความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการจำนวน 30 คน และคำนวณหาค่าความเที่ยงโดยสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach . 1984: 161) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยกำหนดให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่ามากกว่า 0.7 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อมากกว่า 0.2 (Nunnally, J.C., 1978: 245-246) ภายหลังจากทดสอบ มีข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกไม่ถึงเกณฑ์ และถูกตัดออกไปจากแบบสอบถามทั้งส่วนที่ 2 และ 3 จำนวนส่วนละ 4 ข้อ รวมได้ข้อคำถามในแบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 22 ข้อ แบ่งออกเป็นส่วนละ 11 ข้อ จากเดิม 15 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.7693 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.8413

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และรายละเอียดในการเก็บข้อมูลต่อผู้จัดการฝ่ายผลิต เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิต

3.2 ผู้วิจัยเลือกผู้ช่วยนักวิจัยจำนวน 1 คน ซึ่งไม่ใช่พนักงานในแผนกประกันคุณภาพ เพื่อเป็นตัวแทนในการชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ช่วยนักวิจัยได้รับการอบรมจากผู้วิจัยเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการตอบแบบสอบถาม และการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ผู้ช่วยนักวิจัยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูล พร้อมกับชี้แจงวัตถุประสงค์ของการตอบแบบสอบถาม และวิธีการตอบแบบสอบถาม จากนั้น รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนทันทีหลังกลุ่มตัวอย่างตอบเสร็จ

3.4 ทำการรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2555

#### 4. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Means) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 เพื่อศึกษาระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ บริษัท เรคคิทท์ เบนคี่เซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม ใช้การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (Means) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการบริษัท เรคคิทท์ เบนคี่เซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยหาค่าเฉลี่ยรายข้อของข้อมูลจากส่วนที่ 2 และ 3 แล้วจึงหาค่าเฉลี่ยอีกครั้งจากข้อมูลทั้ง 11 ข้อ เพื่อหาระดับจิตสำนึกเฉลี่ยรายบุคคล ทั้งนี้ ข้อความเชิงลบ ถูกนำมากลับค่าคะแนน (recode) ก่อนนำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย แล้วจึงนำค่าระดับจิตสำนึกของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 175 คน มาทำการคำนวณโดยใช้การทดสอบที (t-test) สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่เปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่เปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ซึ่งเปรียบเทียบข้อมูลโดยจำแนกตามช่วงอายุของพนักงาน จำนวนปีในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยา สถานภาพการเป็นพนักงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

4.4 เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักและการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์จีเอ็มพี โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

- F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F - distribution)
- p แทน ค่าความน่าจะเป็นที่สถิติที่ใช้ทดสอบ จะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการทดสอบที (t - distribution)
- \* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ บริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในการผลิตยา
- ส่วนที่ 3 การปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจีเอ็มพี
- ส่วนที่ 4 ระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพี
- ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 171 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุเฉลี่ย 32.7 ปี (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.2) และพนักงานมีประสบการณ์การทำงานที่บริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด และ ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ยาและอาหารที่อื่นซึ่งเคยทำมาก่อนหน้านี้ โดยเฉลี่ย 8.9 ปี (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.7) ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป รองลงมาเป็นพนักงานระดับกลาง (ร้อยละ 77 และ 20 ตามลำดับ) ประมาณร้อยละ 70 เป็นพนักงานประจำ แต่เมื่อแบ่งพนักงานออกเป็นกลุ่มตามช่วงอายุ พบว่า พนักงานเกือบครึ่งหนึ่งมีอายุอยู่ในช่วง 20 – 30 ปี โดยมีจำนวนประมาณร้อยละ 46 และเมื่อแบ่งกลุ่มตามประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมยา และ อาหาร พบว่า

พนักงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 – 5 ปี ประมาณร้อยละ 46 ของพนักงานทั้งหมด

**ตาราง 1** จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามอายุ ประสบการณ์ สถานภาพ และ ตำแหน่งงานของพนักงาน (n= 171)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
20 – 30 ปี	79	46.2
31 – 40 ปี	62	36.3
40 ปีขึ้นไป	30	17.5
2. ประสบการณ์การทำงาน (ปี)		
1 – 5 ปี	78	45.6
6 – 10 ปี	43	25.1
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	50	29.2
3. สถานภาพการเป็นพนักงาน		
พนักงานประจำ	119	69.6
พนักงานชั่วคราว	52	30.4
4. ตำแหน่งหน้าที่		
พนักงานระดับบน	4	2.3
พนักงานระดับกลาง	35	20.5
พนักงานทั่วไป	132	77.2

**ตาราง 2** จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามอายุ และ ประสบการณ์การทำงาน

อายุ \ ประสบการณ์	ประสบการณ์			รวม
	1-5 ปี	6-10 ปี	>10 ปี	
20-30 ปี	70 (40.9)	9 (5.3)	0 (.0)	79 (46.2)
31-40 ปี	8 (4.7)	32 (18.7)	22 (12.9)	62 (36.3)
>40 ปี	0 (.0)	2 (1.2)	28 (16.4)	30 (17.5)
รวม	78 (45.6)	43 (25.1)	50 (29.2)	171 (100.0)

**ตาราง 3** จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามอายุ และ สถานภาพการเป็นพนักงาน

อายุ	สถานภาพ		
	พนักงานประจำ	พนักงานชั่วคราว	รวม
20-30 ปี	47 (27.5)	32 (18.7)	79 (46.2)
31-40 ปี	47 (27.5)	15 (8.8)	62 (36.3)
>40 ปี	25 (14.6)	5 (2.9)	30 (17.5)
รวม	119 (69.6)	52 (30.4)	171 (100.0)

**ตาราง 4** จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามอายุ และ ตำแหน่งหน้าที่

อายุ	ตำแหน่งหน้าที่	พนักงาน			รวม
		พนักงานระดับบน	พนักงานระดับกลาง	พนักงานทั่วไป	
20-30 ปี		0 (0.0)	8 (4.7)	71 (41.5)	79 (46.2)
31-40 ปี		0 (0.0)	19 (11.1)	43 (25.1)	62 (36.2)
>40 ปี		4 (2.3)	8 (4.7)	18 (10.5)	30 (17.5)
รวม		4 (2.3)	35 (20.5)	132 (77.2)	171(100.0)

## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในการผลิตยา

เมื่อสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานในการผลิตยา โดยภาพรวม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ตอบว่าเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อข้อความในแบบสอบถาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานทราบและมีความตระหนักถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ดี เช่น ร้อยละ 95 ของผู้ตอบ เห็นด้วยต่อ การลงบันทึกทันทีเมื่อปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเสร็จจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริง และ เห็นด้วยว่ากา ารตรวจสอบว่าไม่มีวัตถุดิบของลืตก่อนหน้าหลงเหลืออยู่ ก่อนเริ่มการผลิต ช่วยลดความเสี่ยงของการปนเปื้อนข้ามได้ นอกจากนี้คะแนนแต่ละข้อมีค่าใกล้เคียงกัน มีคะแนน 4 ขึ้นไปทุกข้อ และค่าคะแนนเฉลี่ย คือ 4.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการลงบันทึกสิ่งผิดปกติที่พบระหว่างการผลิตเพื่อช่วยให้สามารถสืบกลับถึงสาเหตุของปัญหามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.75 และ รองลงมาเป็นเรื่อง การฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงานที่สามารถช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.74 รายละเอียด ดังแสดงในตาราง 5 และ 6

ตาราง 5 คะแนนความคิดเห็นรายข้อเกี่ยวกับการตระหนักถึงความสำคัญของจีเอ็มพี (n= 171)

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ผู้ที่มีโรคติดเชื่อ เช่น หวัด ตาแดงหรือมีแผลเปิดบนผิวหนังของร่างกายไม่ควรเกี่ยวข้องในการผลิต (มิติด้านสุขลักษณะ)	112 (65.5)	50 (29.2)	7 (4.1)	0 (.0)	2 (1.2)
2. การใช้มือสัมผัสโดยตรงกับผลิตภัณฑ์ไม่ได้ก่อให้เกิดการปนเปื้อนแต่อย่างใด (มิติด้านสุขลักษณะ)	3 (1.8)	1 (.6)	9 (5.3)	44 (25.7)	114 (66.7)
3. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นเรื่องเสียเวลา (มิติด้านการอบรม)	1 (.6)	4 (2.3)	23 (13.5)	53 (31.0)	90 (52.6)
4. เอกสารที่แสดงถึงขั้นตอนในการทำงานช่วยป้องกันการเกิดความผิดพลาดในการผลิตได้ (มิติด้านการผลิต)	122 (71.3)	46 (26.9)	2 (1.2)	1 (.6)	0 (.0)
5. การลงบันทึกทันทีเมื่อปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเสร็จจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง (มิติด้านเอกสาร)	111 (64.9)	53 (31.0)	7 (4.1)	0 (.0)	0 (.0)

## ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็น (ร้อยละ)				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
6. การฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงานสามารถ ช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง (มิติด้านการอบรม)	128 (74.9)	42 (24.6)	1 (.6)	0 (.0)	0 (.0)
7. การลงบันทึกด้วยหมึกที่ถาวร (เช่น ปากกา) ช่วยลดโอกาสข้อมูลสูญหายได้ (มิติด้านเอกสาร)	100 (58.5)	52 (30.4)	17 (9.9)	2 (1.2)	0 (.0)
8. ในการปฏิบัติงาน การลงลายมือชื่อ วันที่ และเหตุผลกำกับเมื่อทำการแก้ไข เอกสารนั้น ไม่มีความจำเป็น (มิติด้านเอกสาร)	0 (.0)	0 (.0)	10 (5.8)	47 (27.5)	114 (66.7)
9. การลงบันทึกสิ่งผิดปกติที่พบระหว่าง การผลิตช่วยให้สามารถสืบกลับถึงสาเหตุ ของปัญหาได้ (มิติด้านการผลิต)	128 (74.9)	43 (25.1)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)
10. การปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนที่ระบุใน เอกสารการผลิตไม่สามารถช่วยป้องกัน การเกิดปัญหาในการผลิตได้ (มิติด้านการผลิต)	3 (1.8)	6 (3.5)	18 (10.5)	39 (22.8)	105 (61.4)
11. การตรวจสอบว่าไม่มีวัตถุดิบของลืตก ก่อนหน้าหลงเหลืออยู่ก่อนเริ่มการผลิต ช่วยลดความเสี่ยงของการปนเปื้อนข้ามได้ (มิติด้านการผลิต)	118 (69.0)	49 (28.7)	3 (1.8)	1 (.6)	0 (.0)

ในด้าน การตระหนัก พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความสำคัญของจีเอ็มพีด้านการตระหนัก ในมิติของการผลิตสูงสุด ดังตาราง 6

**ตาราง 6** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความสำคัญของจีเอ็มพีด้าน การตระหนักถึงความสำคัญของจีเอ็มพี

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>มิติด้านสุขลักษณะ</b>	<b>4.57</b>	<b>.73</b>
1. ผู้ที่มีโรคติดเชื้อ เช่น หวัด ตาแดงหรือมีแผลเปิดบน ผิวหนังของร่างกายไม่ควรเกี่ยวข้องในการผลิต	4.58	.69
2. การใช้มือสัมผัสโดยตรงกับผลิตภัณฑ์ไม่ได้ ก่อให้เกิดการปนเปื้อนแต่อย่างใด	4.55	.78
<b>มิติด้านเอกสาร</b>	<b>4.56</b>	<b>.64</b>
3. การลงบันทึกทันทีเมื่อปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเสร็จ จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง	4.61	.57
4. การลงบันทึกด้วยหมึกที่ถาวร (เช่น ปากกา) ช่วย ลดโอกาสข้อมูลสูญหายได้	4.46	.72
5. ในการปฏิบัติงาน การลงลายมือชื่อ วันที่ และ เหตุผลกำกับเมื่อทำการแก้ไขเอกสารนั้น <u>ไม่มีความ</u> จำเป็น	4.61	.60
<b>มิติด้านการอบรม</b>	<b>4.54</b>	<b>.60</b>
6. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นเรื่อง เสียเวลา	4.33	.84
7. การฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงานสามารถช่วยให้ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	4.74	.45
<b>มิติด้านการผลิต</b>	<b>4.62</b>	<b>.61</b>
8. การลงบันทึกสิ่งผิดปกติที่พบระหว่างการผลิตช่วยให้ สามารถสืบกลับถึงสาเหตุของปัญหาได้	4.75	.44

## ตาราง 6 (ต่อ)

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
9. เอกสารที่แสดงถึงขั้นตอนในการทำงานช่วยป้องกันการเกิดความผิดพลาดในการผลิตได้	4.69	.52
10. การปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนที่ระบุในเอกสารการผลิตไม่สามารถช่วยป้องกันการเกิดปัญหาในการผลิตได้	4.39	.94
11. การตรวจสอบว่าไม่มีวัตถุดิบของลืตก่อนหน้าหลงเหลืออยู่ก่อนเริ่มการผลิต ช่วยลดความเสี่ยงของการปนเปื้อนข้ามได้	4.66	.54

### ส่วนที่ 3 การปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจีเอ็มพี

เมื่อสอบถามถึงการปฏิบัติของพนักงาน พบว่า “การสวมถุงมือเมื่อต้องสัมผัสโดยตรงกับผลิตภัณฑ์” เป็นเรื่องที่พนักงานปฏิบัติมากที่สุด (ร้อยละ 98.2) ส่วนใหญ่ พนักงานระบุว่ามีการปฏิบัติในประเด็นต่างๆ ที่สอบถาม บ่อยครั้งถึงทุกครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.53 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีระดับความถี่ของการปฏิบัติตามด้านการสวมถุงมือเมื่อต้องสัมผัสโดยตรงกับผลิตภัณฑ์มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.98 ในขณะที่มีความถี่ในการแจ้งหัวหน้างานเมื่อไม่สบายเป็นโรคติดเชื้อหรือมีแผลเปิดบนผิวหนังของร่างกายต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 ดังแสดงในตาราง 7-8

### ตาราง 7 ความถี่และค่าร้อยละของการปฏิบัติตามมาตรฐานจีเอ็มพี

ข้อความ	ความถี่ในการปฏิบัติ (ร้อยละ)				
	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
1. ท่านแจ้งหัวหน้างานเมื่อไม่สบายเป็นโรคติดเชื้อ เช่น หวัด ตาแดงหรือมีแผลเปิดบนผิวหนังของร่างกาย (มิติด้านสุขลักษณะ)	68 (39.8)	52 (30.4)	30 (17.5)	15 (8.8)	6 (3.5)

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อความ	ความถี่ในการปฏิบัติ (ร้อยละ)				
	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
2. ท่านสวมถุงมือเมื่อต้องสัมผัสโดยตรงกับผลิตภัณฑ์ (มิติด้านสุขลักษณะ)	168 (98.2)	2 (1.2)	1 (.6)	0 (.0)	0 (.0)
3. ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่ได้รับจากการฝึกอบรม (มิติด้านการอบรม)	122 (71.3)	37 (21.6)	10 (5.8)	2 (1.2)	0 (.0)
4. ท่านอ่านเอกสารการผลิตเพื่อทำความเข้าใจถึงขั้นตอนในการทำงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน (มิติด้านการผลิต)	116 (67.8)	49 (28.7)	4 (2.3)	1 (.6)	1 (.6)
5. ท่านลงบันทึกทันทีเมื่อปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเสร็จ (มิติด้านเอกสาร)	116 (67.8)	40 (23.4)	14 (8.2)	1 (.6)	0 (.0)
6. ท่านเริ่มปฏิบัติงานโดยที่ได้รับการฝึกอบรมวิธีการทำงานในเรื่องนั้นๆมาก่อน (มิติด้านการอบรม)	90 (52.6)	61 (35.7)	16 (9.4)	2 (1.2)	2 (1.2)
7. ท่านบันทึกบนเอกสารด้วยหมึกที่ถาวร เช่น ปากกาลูกลื่น (มิติด้านเอกสาร)	154 (90.1)	13 (7.6)	3 (1.8)	1 (.6)	0 (.0)
8. ท่านลงลายมือชื่อ วันที่ และเหตุผลกำกับเมื่อทำการแก้ไขเอกสาร (มิติด้านเอกสาร)	122 (71.3)	38 (22.2)	11 (6.4)	0 (.0)	0 (.0)
9. ท่านลงบันทึกสิ่งผิดปกติที่พบระหว่างการผลิตในเอกสารการผลิต (มิติด้านการผลิต)	66 (38.6)	49 (28.7)	46 (26.9)	8 (4.7)	2 (1.2)
10. ท่านปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนที่ระบุในเอกสารการผลิต (มิติด้านการผลิต)	117 (68.4)	44 (25.7)	10 (5.8)	0 (.0)	0 (.0)
11. ก่อนเริ่มการผลิต ท่านตรวจสอบการหลงเหลือของวัตถุขี้ผึ้งในล็อตก่อนหน้า (มิติด้านการผลิต)	109 (63.7)	54 (31.6)	8 (4.7)	0 (.0)	0 (.0)

ในด้านการปฏิบัติ พนักงานมีการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจีเอ็มพีสูงสุดในมิติด้านเอกสาร และการอบรม ตามลำดับ ดังตาราง 8

**ตาราง 8** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจีเอ็มพี

การปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจีเอ็มพี	ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติ	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
<b>มิติด้านสุขลักษณะ</b>	<b>4.46</b>	<b>.95</b>
1. ท่านแจ้งหัวหน้างานเมื่อไม่สบายเป็นโรคติดเชื้อ เช่น หวัด ตาแดงหรือมีแผลเปิดบนผิวหนังของร่างกาย	3.94	1.12
2. ท่านสวมถุงมือเมื่อต้องสัมผัสโดยตรงกับผลิตภัณฑ์	4.98	.19
<b>มิติด้านเอกสาร</b>	<b>4.70</b>	<b>.57</b>
3. ท่านลงบันทึกทันทีเมื่อปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเสร็จ	4.58	.67
4. ท่านบันทึกบนเอกสารด้วยหมึกที่ถาวร เช่น ปากกาลูกลื่น	4.87	.43
5. ท่านลงลายมือชื่อ วันที่ และเหตุผลกำกับเมื่อทำการแก้ไขเอกสาร	4.65	.60
<b>มิติด้านการอบรม</b>	<b>4.50</b>	<b>.73</b>
6. ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่ได้รับจากการฝึกอบรม	4.63	.65
7. ท่านเริ่มปฏิบัติงานโดยที่ได้รับการฝึกอบรมวิธีการทำงานในเรื่องนั้นๆมาก่อน	4.37	.80
<b>มิติด้านการผลิต</b>	<b>4.46</b>	<b>.69</b>
8. ท่านอ่านเอกสารการผลิตเพื่อทำความเข้าใจถึงขั้นตอนในการทำงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	4.63	.62
9. ท่านลงบันทึกสิ่งผิดปกติที่พบระหว่างการผลิตในเอกสารการผลิต	3.99	.98
10. ท่านปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนที่ระบุในเอกสารการผลิต	4.63	.59
11. ก่อนเริ่มการผลิต ท่านตรวจสอบการหลงเหลือของวัตถุปนในล็อตก่อนหน้า	4.59	.58

#### ส่วนที่ 4 ระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพี

คะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีซึ่งมาจากคะแนนความตระหนักรวมกับคะแนนการปฏิบัติ คะแนนเฉลี่ยโดยรวมเป็น 4.56 (ค่าต่ำสุด-สูงสุด คือ 3.2 – 5.0 และ ค่าที่เป็นไปได้ คือ 1-5) และเมื่อจัดเป็นระดับน้อย-มาก พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก (สูง) เช่นกัน โดยพนักงานมีคะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีสูงสุดในมิติด้านเอกสาร และ ต่ำสุดในมิติของสัญลักษณ์ ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพี

จิตสำนึกด้านจีเอ็มพี	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับจิตสำนึก
<b>มิติด้านสัญลักษณ์</b>	<b>4.51</b>	<b>.57</b>	
1. ผู้ที่มีโรคติดเชื้อ หรือ มีแผลเปิดบนผิวหนังของร่างกายไม่ควรเกี่ยวข้องในการผลิต	4.26	.71	มาก
2. ไม่ควรใช้มือสัมผัสโดยตรงกับผลิตภัณฑ์ เนื่องจากจะก่อให้เกิดการปนเปื้อน	4.76	.43	มาก
<b>มิติด้านเอกสาร</b>	<b>4.63</b>	<b>.45</b>	
3. การลงบันทึกทันทีเมื่อปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเสร็จจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง	4.60	.48	มาก
4. การลงบันทึกด้วยหมึกที่ถาวร ช่วยลดโอกาสข้อมูลสูญหายได้	4.67	.44	มาก
5. ในการปฏิบัติงาน ควรลงลายมือชื่อ วันที่ และเหตุผลกำกับเมื่อทำการแก้ไขเอกสารนั้น	4.63	.43	มาก
<b>มิติด้านการอบรม</b>	<b>4.52</b>	<b>.55</b>	
6. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญ	4.48	.59	มาก
7. การฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงานสามารถช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	4.56	.50	มาก
<b>มิติด้านการผลิต</b>	<b>4.54</b>	<b>.51</b>	
8. เอกสารที่แสดงถึงขั้นตอนในการทำงานช่วยป้องกันการเกิดความผิดพลาดในการผลิตได้	4.66	.44	มาก
9. การลงบันทึกสิ่งผิดปกติที่พบระหว่างการผลิตช่วยให้สามารถสืบกลับถึงสาเหตุของปัญหาได้	4.37	.56	มาก

## ตาราง 9 (ต่อ)

จิตสำนึกด้านจีเอ็มพี	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับจิตสำนึก
10. การปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนที่ระบุในเอกสารการผลิตสามารถช่วยป้องกันการเกิดปัญหาในการผลิตได้	4.51	.61	มาก
11. ควรตรวจสอบว่าไม่มีวัตถุดิบของลืตก่อนหน้าหลงเหลืออยู่ก่อนเริ่มการผลิต เพื่อลดความเสี่ยงของการปนเปื้อนข้าม	4.63	.44	มาก
เฉลี่ย	4.56	.51	มาก

ระดับจิตสำนึกของพนักงานด้านจีเอ็มพีมีค่าคะแนนอยู่ในระดับมากในทุกปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ จำนวนปีในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยา สถานภาพการเป็นพนักงาน และ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยเมื่อจำแนกตามอายุ พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.74 ตามด้วยพนักงานที่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี และ 20 – 30 ปี ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามจำนวนปีในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยา พบว่าพนักงานที่มีจำนวนปีในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าคะแนนเฉลี่ยจิตสำนึกสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.73 ตามด้วยพนักงานที่มีจำนวนปีในการทำงาน 6 – 10 ปี และ 1 – 5 ปี ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามสถานภาพการเป็นพนักงาน พบว่าพนักงานประจำมีค่าคะแนนเฉลี่ยจิตสำนึกสูงกว่าพนักงานชั่วคราว โดยมีค่าเฉลี่ย 4.65 และ 4.33 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานระดับบน มีค่าเฉลี่ยจิตสำนึกสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.90 ตามด้วยพนักงานระดับกลาง และ พนักงานทั่วไป (4.66 และ 4.52) ตามลำดับ ดังตาราง 10

**ตาราง 10** ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจิตสำนึกของพนักงานด้านจีเอ็มพี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆ

ข้อมูล	n	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อายุ (ปี)			
20 – 30 ปี	79	4.40	.57
31 – 40 ปี	62	4.67	.39
40 ปีขึ้นไป	30	4.74	.41

### ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อมูล	n	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประสบการณ์ทำงาน (ปี)			
1 – 5 ปี	78	4.40	.57
6 – 10 ปี	43	4.63	.42
10 ปีขึ้นไป	50	4.73	.40
สถานภาพ			
พนักงานประจำ	119	4.65	.43
พนักงานชั่วคราว	52	4.33	.60
ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน			
พนักงานระดับบน	4	4.90	.17
พนักงานระดับกลาง	35	4.66	.44
พนักงานทั่วไป	132	4.52	.52

โดยค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับจิตสำนึกของพนักงานด้านจีเอ็มพีเป็นรายข้อ ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละปัจจัย เป็นดังตาราง 11-14

**ตาราง 11** ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจิตสำนึกของพนักงานด้านจีเอ็มพี  
จำแนกตามช่วงอายุ

ระดับจิตสำนึกของ พนักงานด้านจีเอ็มพี	20 - 30 ปี		31 - 40 ปี		40 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1. ผู้ที่มีโรคติดเชื้อ หรือ มี แผลเปิดบนผิวหนังของ ร่างกายไม่ควรเกี่ยวข้องใน การผลิต	4.01	.81	4.44	.50	4.53	.57

## ตาราง 11 (ต่อ)

ระดับจิตสำนึกของ พนักงานด้านจีเอ็มพี	20 - 30 ปี		31 - 40 ปี		40 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ค่า	ค่าเฉลี่ย	ค่า	ค่าเฉลี่ย	ค่า
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน		เบี่ยงเบน มาตรฐาน		เบี่ยงเบน มาตรฐาน
2. ไม่ควรใช้มือสัมผัส โดยตรงกับผลิตภัณฑ์ เนื่องจากจะก่อให้เกิดการ ปนเปื้อน	4.68	.50	4.86	.26	4.78	.47
3. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานเป็นเรื่อง สำคัญ	4.23	.69	4.69	.40	4.70	.34
4. เอกสารที่แสดงถึง ขั้นตอนในการทำงานช่วย ป้องกันการเกิดความ ผิดพลาดในการผลิตได้	4.57	.44	4.71	.37	4.78	.52
5. การลงบันทึกทันทีเมื่อ ปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน เสร็จจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ ถูกต้องตรงกับความเป็น จริง	4.42	.54	4.72	.37	4.80	.34
6. การฝึกอบรมก่อนเริ่ม ปฏิบัติงานสามารถช่วยให้ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	4.41	.59	4.65	.36	4.75	.39
7. การลงบันทึกด้วยหมึก ที่ถาวร ช่วยลดโอกาส ข้อมูลสูญหายได้	4.53	.47	4.77	.41	4.82	.33

## ตาราง 11 (ต่อ)

ระดับจิตสำนึกของ พนักงานด้านจีเอ็มพี	20 - 30 ปี		31 - 40 ปี		40 ปีขึ้นไป	
	ค่า		ค่า		ค่า	
	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน มาตรฐาน
8. ในการปฏิบัติงาน ควร ลงลายมือชื่อ วันที่ และ เหตุผลกำกับเมื่อทำการ แก้ไขเอกสารนั้น	4.54	.48	4.64	.39	4.83	.27
9. การลงบันทึกสิ่งผิดปกติ ที่พบระหว่างการผลิตช่วย ให้สามารถสืบกลับถึง สาเหตุของปัญหาได้	4.12	.57	4.55	.44	4.65	.48
10. การปฏิบัติตามลำดับ ขั้นตอนที่ระบุในเอกสาร การผลิตสามารถช่วย ป้องกันการเกิดปัญหาใน การผลิตได้	4.28	.69	4.65	.45	4.80	.41
11. ควรตรวจสอบว่าไม่มี วัตถุติดของลีดก่อนหน้า หลงเหลืออยู่ก่อนเริ่มการ ผลิต เพื่อลดความเสี่ยง ของการปนเปื้อนข้าม	4.56	.50	4.68	.40	4.68	.38
เฉลี่ย	4.40	.57	4.67	.39	4.74	.41

**ตาราง 12** ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจิตสำนึกของพนักงานด้านจีเอ็มพี  
จำแนกตามช่วงจำนวนปีในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยา

ระดับจิตสำนึกของพนักงาน ด้านจีเอ็มพี	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน
1. ผู้ที่มีโรคติดเชื้อ หรือ มี แผลเปิดบนผิวหนังของ ร่างกายไม่ควรเกี่ยวข้องใน การผลิต	4.04	.81	4.37	.55	4.51	.55
2. ไม่ควรใช้มือสัมผัส โดยตรงกับผลิตภัณฑ์ เนื่องจากจะก่อให้เกิดการ ปนเปื้อน	4.70	.51	4.80	.27	4.83	.40
3. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญ	4.25	.66	4.55	.51	4.78	.32
4. เอกสารที่แสดงถึงขั้นตอน ในการทำงานช่วยป้องกัน การเกิดความผิดพลาดใน การผลิตได้	4.54	.44	4.72	.38	4.78	.44
5. การลงบันทึกทันทีเมื่อ ปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน เสร็จจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง	4.44	.53	4.67	.45	4.77	.32
6. การฝึกอบรมก่อนเริ่ม ปฏิบัติงานสามารถช่วยให้ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	4.41	.58	4.64	.37	4.72	.39

ตาราง 12 (ต่อ)

ระดับจิตสำนึกของพนักงาน ด้านจีเอ็มพี	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน
7. การลงบันทึกด้วยหมึกที่ ถาวร ช่วยลดโอกาสข้อมูล สูญหายได้	4.54	.47	4.72	.44	4.82	.35
8. ในการปฏิบัติงาน ควรลง ลายมือชื่อ วันที่ และเหตุผล กำกับเมื่อทำการแก้ไข เอกสารนั้น	4.54	.47	4.64	.38	4.75	.37
9. การลงบันทึกสิ่งผิดปกติที่ พบระหว่างการผลิตช่วยให้ สามารถสืบกลับถึงสาเหตุ ของปัญหาได้	4.12	.57	4.55	.45	4.61	.47
10. การปฏิบัติตามลำดับ ขั้นตอนที่ระบุในเอกสารการ ผลิตสามารถช่วยป้องกัน การเกิดปัญหาในการผลิตได้	4.28	.69	4.59	.44	4.79	.43
11. ควรตรวจสอบว่าไม่มี วัตถุติดของลีดก่อนหน้า หลงเหลืออยู่ก่อนเริ่มการ ผลิต เพื่อลดความเสี่ยงของ การปนเปื้อนข้าม	4.56	.52	4.67	.34	4.69	.39
เฉลี่ย	4.40	.57	4.63	.42	4.73	.40

ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจิตสำนึกของพนักงานด้านจีเอ็มพี  
จำแนกตามสถานภาพการเป็นพนักงาน

ระดับจิตสำนึกของพนักงานด้านจีเอ็มพี	พนักงานประจำ		พนักงานชั่วคราว	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ผู้ที่มีโรคติดเชื้อ หรือ มีแผลเปิดบนผิวหนังของร่างกายไม่ควรเกี่ยวข้องในการผลิต	4.48	.55	3.76	.77
2. ไม่ควรใช้มือสัมผัสโดยตรงกับผลิตภัณฑ์เนื่องจากจะก่อให้เกิดการปนเปื้อน	4.87	.30	4.52	.56
3. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญ	4.62	.45	4.15	.72
4. เอกสารที่แสดงถึงขั้นตอนในการทำงานช่วยป้องกันการเกิดความผิดพลาดในการผลิตได้	4.72	.43	4.51	.41
5. การลงบันทึกทันทีเมื่อปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเสร็จจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความ เป็นจริง	4.67	.41	4.42	.57
6. การฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงานสามารถช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	4.63	.41	4.40	.64
7. การลงบันทึกด้วยหมึกที่ถาวร ช่วยลดโอกาส ข้อมูลสูญหายได้	4.70	.42	4.59	.49
8. ในการปฏิบัติงาน ควรลงลายมือชื่อ วันที่ และเหตุผลกำกับเมื่อทำการแก้ไขเอกสารนั้น	4.69	.35	4.48	.54
9. การลงบันทึกสิ่งผิดปกติที่พบระหว่างการผลิตช่วยให้สามารถสืบกลับถึงสาเหตุของปัญหาได้	4.47	.48	4.13	.65

ตาราง 13 (ต่อ)

ระดับจิตสำนึกของพนักงานด้านจีเอ็มพี	พนักงานประจำ		พนักงานชั่วคราว	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
10. การปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนที่ระบุในเอกสารการผลิตสามารถช่วยป้องกันการเกิดปัญหาในการผลิตได้	4.66	.49	4.16	.71
11. ควรตรวจสอบว่าไม่มีวัตถุติดของล้อตก่อนหน้าหลงเหลืออยู่ก่อนเริ่มการผลิต เพื่อลดความเสี่ยงของการปนเปื้อนข้าม	4.66	.42	4.54	.48
เฉลี่ย	4.65	.43	4.33	.60

ตาราง 14 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจิตสำนึกของพนักงานด้านจีเอ็มพี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ระดับจิตสำนึกของพนักงานด้านจีเอ็มพี	พนักงานระดับบน		พนักงานระดับกลาง		พนักงานทั่วไป	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ผู้ที่มีโรคติดเชื้อ หรือ มีแผลเปิดบนผิวหนังของร่างกายไม่ควรเกี่ยวข้องกับการผลิต	4.88	.25	4.44	.59	4.19	.73
2. ไม่ควรใช้มือสัมผัสโดยตรงกับผลิตภัณฑ์ เนื่องจากจะก่อให้เกิดการปนเปื้อน	5.00	.00	4.86	.39	4.73	.44

ตาราง 14 (ต่อ)

ระดับจิตสำนึกของ พนักงานด้านจีเอ็มพี	พนักงานระดับบน		พนักงานระดับกลาง		พนักงานทั่วไป	
	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน
3. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญ	4.75	.29	4.56	.54	4.45	.60
4. เอกสารที่แสดงถึงขั้นตอนในการทำงานช่วยป้องกันการเกิดความผิดพลาดในการผลิตได้	5.00	.00	4.60	.58	4.66	.39
5. การลงบันทึกทันทีเมื่อปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเสร็จจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง	4.75	.29	4.59	.45	4.59	.49
6. การฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงานสามารถช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	5.00	.00	4.64	.41	4.52	.52
7. การลงบันทึกด้วยหมึกที่ถาวร ช่วยลดโอกาสข้อมูลสูญหายได้	5.00	.00	4.70	.39	4.65	.46
8. ในการทำงาน ควรลงลายมือชื่อ วันที่ และเหตุผลกำกับเมื่อทำการแก้ไขเอกสารนั้น	4.88	.25	4.73	.33	4.59	.45

## ตาราง 14 (ต่อ)

ระดับจิตสำนึกของ พนักงานด้านจีเอ็มพี	พนักงานระดับบน		พนักงานระดับกลาง		พนักงานทั่วไป	
	ค่าเฉลี่ย	ค่า	ค่าเฉลี่ย	ค่า	ค่าเฉลี่ย	ค่า
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน		เบี่ยงเบน มาตรฐาน		เบี่ยงเบน มาตรฐาน
9. การลงบันทึกสิ่งผิดปกติ ที่พบระหว่างการผลิตช่วย ให้สามารถสืบกลับถึง สาเหตุของปัญหาได้	4.88	.25	4.60	.42	4.29	.58
10. การปฏิบัติตามลำดับ ขั้นตอนที่ระบุในเอกสาร การผลิตสามารถช่วย ป้องกันการเกิดปัญหาใน การผลิตได้	5.00	.00	4.89	.25	4.39	.63
11. ควรตรวจสอบว่าไม่มี วัตถุติดของล้อยก่อนหน้า หลงเหลืออยู่ก่อนเริ่มการ ผลิต เพื่อลดความเสี่ยง ของการปนเปื้อนข้าม	4.75	.50	4.63	.46	4.62	.44
เฉลี่ย	4.90	.17	4.66	.44	4.52	.52

## ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 1 ช่วงอายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพี พบว่าผลการศึกษามีความสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยคะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานมีความแตกต่างกันในบางช่วงอายุ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานที่มีช่วงอายุ 20-30 ปี มีคะแนนจิตสำนึกแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี และ >40 ปี ในขณะที่ พนักงานที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี และ >40 ปี มีคะแนนจิตสำนึกไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 15** เปรียบเทียบคะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงาน จำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p-value
20 - 30 ปี	4.40	.32	28.92	.00*
31 - 40 ปี	4.67	.19		
> 40 ปี	4.74	.18		

อายุ	อายุ	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	p-value
20-30 ปี	31-40 ปี	-0.28	.00*
	>40 ปี	-0.35	.00*
31-40 ปี	20-30 ปี	0.28	.00*
	>40 ปี	-0.07	.22
>40 ปี	20-30 ปี	0.35	.00*
	31-40 ปี	0.07	.22

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากสมมติฐานที่ 2 จำนวนปีในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยา มีความสัมพันธ์กับระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพี พบว่าผลการศึกษามีความสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยคะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานมีความแตกต่างกันในบางช่วงจำนวนปีในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยา ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ 1 - 5 ปี มีคะแนนจิตสำนึกแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี และ >10 ปี ในขณะที่พนักงานที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี และ >10 ปี มีคะแนนจิตสำนึกไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 16** เปรียบเทียบคะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงาน จำแนกตามช่วงจำนวนปีในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยา

จำนวนปีในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p-value
1 - 5 ปี	4.40	.33	27.73	.00*
6 - 10 ปี	4.63	.15		
> 10 ปี	4.73	.21		
ผลรวม	4.59	.30		

จำนวนปีในการทำงาน	จำนวนปีในการทำงาน	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	p-value
1 - 5 ปี	6-10 ปี	-0.23	0.00*
	>10 ปี	-0.34	0.00*
6 - 10 ปี	1-5 ปี	0.23	0.00*
	>10 ปี	-0.10	0.61
>10 ปี	1-5 ปี	0.34	0.00*
	6-10 ปี	0.10	0.61

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากสมมติฐานที่ 3 สถานภาพการเป็นพนักงานมีความสัมพันธ์กับระดับจิตสำนึกด้าน จีเอ็มพี พบว่าผลการศึกษา มีความสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยพนักงานที่มีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เหมือนกัน คือ พนักงานทั่วไป มี คะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีแตกต่างกันระหว่างสถานภาพการเป็น พนักงานประจำ และพนักงานชั่วคราว ที่ระดับนัยสำคัญ .05

**ตาราง 17** เปรียบเทียบคะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานทั่วไป จำแนกตามสถานภาพการ เป็นพนักงาน

สถานภาพการเป็น พนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	p-value
พนักงานประจำ	4.65	.20	16.25	.00*
พนักงานชั่วคราว	4.33	.37		

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากสมมติฐานที่ 4 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับจิตสำนึกด้าน จีเอ็มพี พบว่าผลการศึกษา มีความสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยคะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของ พนักงานมีความแตกต่างกันในบางตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดย พนักงานทั่วไปมีคะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีแตกต่างจากพนักงานระดับบน และ ระดับกลาง ในขณะที่ พนักงานระดับบน และ ระดับกลางมีคะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 18** เปรียบเทียบคะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานประจำ โดยจำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ตำแหน่งหน้าที่ ในการ ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p-value
ระดับบน	4.90	.05	6.82	.00*
ระดับกลาง	4.66	.22		
ทั่วไป	4.52	.31		
ผลรวม	4.69	.30		

ตาราง 18 (ต่อ)

ตำแหน่งหน้าที่ ในการ ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน	ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย	<i>p-value</i>
ระดับบน	ระดับกลาง	.26	.10
	ทั่วไป	.41	.01*
ระดับกลาง	ระดับบน	-.26	.10
	ทั่วไป	.15	.01*
ทั่วไป	ระดับบน	-.41	.01*
	ระดับกลาง	-.15	.01*

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากสมมติฐานที่ 5 ความตระหนักถึงความสำคัญของจีเอ็มพีมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์จีเอ็มพี พบว่าผลการศึกษามีความสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยการตระหนักถึงความสำคัญของจีเอ็มพี และการปฏิบัติตามมาตรฐานจีเอ็มพีของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันสูงในเชิงบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.595 และ *p-value* = 0.00 ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตาราง 19 เปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นด้านการตระหนัก และความถี่ในการปฏิบัติตามมาตรฐานจีเอ็มพี โดยจำแนกเป็นรายข้อ

มาตรฐานด้านจีเอ็มพี	ค่าคะแนนเฉลี่ย	
	ความตระหนัก	การปฏิบัติตาม
1. ผู้ที่มีโรคติดเชื้อ หรือมีแผลเปิดบนผิวหนังของร่างกายไม่ ควรเกี่ยวข้องกับในการผลิต (มิติด้านสุขลักษณะ)	4.58	3.94
2. การใช้มือสัมผัสโดยตรงกับผลิตภัณฑ์อาจก่อให้เกิดการ ปนเปื้อนแก่ผลิตภัณฑ์ (มิติด้านสุขลักษณะ)	4.55	4.98
3. พนักงานควรได้รับการฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน (มิติด้านการอบรม)	4.33	4.63
4. เอกสารที่แสดงถึงขั้นตอนในการทำงานช่วยป้องกันการเกิด ความผิดพลาดในการผลิตได้ (มิติด้านการผลิต)	4.69	4.63

## ตาราง 19 (ต่อ)

มาตรฐานด้านจีเอ็มพี	ค่าคะแนนเฉลี่ย	
	ความตระหนัก	การปฏิบัติตาม
5. ควรลงบันทึกทันทีทันทีเมื่อปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเสร็จ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง (มิติด้านเอกสาร)	4.61	4.58
6. การฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงานสามารถช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง (มิติด้านการอบรม)	4.74	4.37
7. ควรลงบันทึกการผลิตด้วยหมึกที่ถาวร (มิติด้านเอกสาร)	4.46	4.87
8. ในการปฏิบัติงาน ควรลงลายมือชื่อ วันที่ และเหตุผลกำกับเมื่อทำการแก้ไขเอกสาร (มิติด้านเอกสาร)	4.61	4.65
9. การลงบันทึกสิ่งผิดปกติที่พบระหว่างการผลิตช่วยให้สามารถสืบกลับถึงสาเหตุของปัญหาได้ (มิติด้านการผลิต)	4.75	3.99
10. การผลิตต้องปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนที่ระบุในเอกสารการผลิต (มิติด้านการผลิต)	4.39	4.63
11. ควรตรวจสอบว่าไม่มีวัตถุดิบของลืตก่อนหน้าหลงเหลืออยู่ก่อนเริ่มการผลิต (มิติด้านการผลิต)	4.66	4.59

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการบริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการบริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

#### วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ จำนวน 171 คน
2. เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง พัฒนาขึ้นโดยนักวิจัย มีการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือจากการทำ try out ในกลุ่มพนักงาน 30 คน มีอำนาจการจำแนกมากกว่า 0.2 และค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ใช้ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาจากข้อคำถามใน ส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.7693 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.8413 แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ (4 ข้อ) ความตระหนักถึงความสำคัญด้านจีเอ็มพี (11 ข้อ) และ การปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจีเอ็มพี (11 ข้อ) ใช้การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ต (Likert Scale) เก็บข้อมูลในวันที่ 02 ตุลาคม พ.ศ.2555 โดยผู้ช่วยนักวิจัย ซึ่งเป็นผู้แจกแบบสอบถามและ รอรับคืน

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าการ แจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในการผลิตยาเพื่อหาระดับของการตระหนักถึง ความสำคัญของจีเอ็มพี และ วิเคราะห์ระดับของการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจีเอ็มพี โดยใช้ค่าการ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ศึกษาระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานโดยรวมและจำแนกตามช่วงอายุ จำนวนปี ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยา สถานภาพการเป็นพนักงาน และ ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. เปรียบเทียบระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานโดยจำแนกตาม ช่วงอายุ จำนวนปี ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยา และ ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD และใช้การทดสอบที (t-test) ในการเปรียบเทียบระดับจิตสำนึกของพนักงานโดยจำแนกตามสถานภาพการเป็นพนักงาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 2 กลุ่ม

5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักและการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์จีเอ็มพี โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

## สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ บริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด สรุปได้ดังนี้

โดยรวมแล้วพนักงานมีจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีในระดับสูง ให้ความสำคัญกับมาตรฐานจีเอ็มพี และ มีการปฏิบัติตามมาตรฐานเกือบทุกครั้งปฏิบัติงาน โดยพนักงานในทุกช่วงอายุ ทุกช่วงจำนวนปีในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยา ทุกสถานภาพการเป็นพนักงาน และ ทุกตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่างก็มีระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีที่สูงทั้งสิ้น เพียงแต่มีในระดับมากน้อยแตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน พนักงานที่มีอายุน้อย อยู่ในช่วง 20-30 ปี จะมีคะแนนจิตสำนึกน้อยกว่าพนักงานกลุ่มอื่น ในขณะที่พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มี คะแนนจิตสำนึกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านประสบการณ์ หรือ ระยะเวลาในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยา ส่งผลให้คะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีประสบการณ์หรือมีจำนวนปีในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับจีเอ็มพีมากกว่า จะมีคะแนนจิตสำนึกที่สูงกว่าด้วย ในขณะที่ปัจจัยด้านสถานภาพการเป็นพนักงานก็มีผลต่อคะแนนจิตสำนึกเช่นกัน โดย พนักงานประจำมีคะแนนจิตสำนึกสูงกว่าพนักงานชั่วคราว นอกจากนี้พนักงานระดับบน และระดับกลางมีคะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีที่สูงกว่าพนักงานทั่วไป ในขณะที่พนักงานระดับบน และ ระดับกลางมีคะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05

การตระหนักถึงความสำคัญของจีเอ็มพี และการปฏิบัติตามมาตรฐานจีเอ็มพีของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันสูงในเชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.595

## การอภิปรายผล

ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีคะแนนจิตสำนึกโดยรวมอยู่ในระดับมาก (สูง) เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า พนักงานมีคะแนนจิตสำนึกในมิติด้านเอกสารสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.63 รองลงมาเป็นมิติด้านการผลิต การอบรม และสุขอนามัย ตามลำดับ (4.54, 4.52 และ 4.51) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าค่าเฉลี่ยในแต่ละมิติจะไม่แตกต่างกันนัก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งบริษัทสามารถนำไปพิจารณาเพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานของพนักงาน

จากผลการวิจัย พบว่ามีหลายๆ ประเด็นที่พนักงานเห็นความสำคัญแต่มีการปฏิบัติตามไม่มากนัก เช่น ด้านสุขอนามัย พบว่าพนักงานเกือบหนึ่งในสาม ไม่เคร่งครัดในการแจ้งหัวหน้างานเมื่อไม่สบายทั้งที่เป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานจีเอ็มพีในด้านดังกล่าวแล้ว จะส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของตัวเอง เช่น การแจ้งหัวหน้างานเมื่อไม่สบายเป็นโรคติดเชื้อ หรือมีแผลเปิดที่ผิวหนัง หรือ การได้รับฝึกอบรมก่อนเริ่มทำงาน ซึ่งหากแจ้งหัวหน้างาน พนักงานอาจเกรงกลัวที่จะไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน หากหัวหน้างานทราบว่าตนเองไม่สบาย หรือ ยังไม่ผ่านการอบรม ซึ่งอาจส่งผลให้สูญเสียรายได้ เนื่องจากพนักงานชั่วคราวจะได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน และไม่ได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย ส่วนพนักงานประจำ ก็อาจสูญเสียรายได้จากค่าเบี้ยขยัน ซึ่งหากพนักงานถูกให้ลาป่วย พนักงาน ก็จะไม่ได้รับเบี้ยขยันในเดือนนั้นไป นอกจากนี้ พนักงานอาจเกรงกลัวความผิดจากการลงบันทึกข้อมูล หรือ ปฏิบัติงานที่ไม่สมบูรณ์ในกรณีที่เป็นผู้พบความผิดปกติในการผลิต จึงอาจเพิกเฉยต่อการลงบันทึก ทำให้มีค่าคะแนนความถี่ในการปฏิบัติต่ำกว่าคะแนนการตระหนักรู้ จึงจำเป็นต้องเน้นย้ำให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญต่อการแจ้งให้หัวหน้างานทราบเมื่อไม่สบายเป็นโรคติดเชื้อ หรือมีแผลเปิดที่ผิวหนัง เพื่อให้มีการสลับย้ายหน้าที่การทำงานไปอยู่ในส่วนที่ไม่ต้องสัมผัสกับผลิตภัณฑ์ที่ยังไม่ได้มีการบรรจุผลิตภัณฑ์ ด้วยการอธิบายให้พนักงานรับทราบถึงความเสียหายที่รุนแรงซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการที่ผลิตภัณฑ์มีเชื้อโรคปนเปื้อน

ในด้านเอกสารนั้น แม้พนักงานจำนวนมาก (ร้อยละ 96) จะเห็นความสำคัญของการลงบันทึกทันทีเมื่อปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนเสร็จ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด แต่มีผู้ตอบว่าปฏิบัติตามทุกครั้ง เพียงสองในสามเท่านั้น และด้านการผลิต แม้พนักงานจะมีความคิดเห็นที่ดี โดยเห็นด้วยกับการลงบันทึกสิ่งผิดปกติที่พบระหว่างการผลิตเพื่อใช้ในการสอบสวนหาสาเหตุมากถึง ร้อยละ 100 แต่ปรากฏว่า มีผู้ลงมือปฏิบัติตามทุกครั้งเพียงร้อยละ 38.6 บ่อยครั้ง 28.7 และ บางครั้ง ถึงร้อยละ 26.9 อาจเป็นไปได้ว่า พนักงานอาจเกรงกลัวความผิดจากการลงบันทึกข้อมูล หรือ ปฏิบัติงานที่ไม่สมบูรณ์ ในกรณีที่เป็นผู้พบความผิดปกติในการผลิต จึงอาจเพิกเฉยต่อการลงบันทึก ทำให้มีค่าคะแนนความถี่ในการปฏิบัติต่ำกว่าคะแนนการตระหนักรู้ อย่างไรก็ตาม พบว่ามีมาตรฐานจีเอ็มพีบางประเด็นที่พนักงานมีคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตามมากกว่าความตระหนักรู้ โดยเฉพาะในประเด็นการปฏิบัติที่ถูกกำหนดให้เป็นระเบียบการปฏิบัติงานของบริษัท และสามารถมองเห็นได้ชัดเจน หรือตรวจสอบย้อนกลับได้ ในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดนั้น เช่น การสวมถุงมือก่อนสัมผัสผลิตภัณฑ์ การลงบันทึกการผลิตด้วยหมึกที่ถาวร และการปฏิบัติตามขั้นตอนเอกสารการผลิต พนักงานจึงมีความถี่ในการปฏิบัติตามที่มาก เพื่อให้เป็นไปตามกฎระเบียบของบริษัท

จะเห็นได้ว่ามีหลายประเด็นที่บริษัทควรให้ความสนใจเพื่อพัฒนาบุคลากร เช่น การเพิ่มความถี่ในการอบรมจีเอ็มพีแก่พนักงาน หรือ จัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านจีเอ็มพีแก่พนักงาน โดยนำเสนอในรูปแบบใหม่ๆ เช่น การนำเสนอผ่านวิดีโอซึ่งบันทึกได้จากหน้างานการผลิตจริง การให้

ความรู้ผ่านทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ การจัดงานสัปดาห์คุณภาพ (Quality week) เพื่อให้พนักงาน เกิดความรู้ และความตื่นตัวที่จะตระหนักถึงความสำคัญของมาตรฐานด้านจีเอ็มพีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการให้ความรู้ในด้านประโยชน์จากการปฏิบัติตามมาตรฐานจีเอ็มพี และการชี้ให้เห็นถึง ผลกระทบด้านคุณภาพที่อาจเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตาม

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงาน ฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการบริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า แม้ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ จำนวนปีการทำงานในอุตสาหกรรมอาหารและยา สถานภาพการเป็นพนักงาน และ ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ที่แตกต่างกัน แต่มีระดับ จิตสำนึกด้านจีเอ็มพีอยู่ในระดับมากทั้งหมด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานทุกคนได้รับการอบรม เกี่ยวกับจีเอ็มพีมาก่อน โดยพนักงานใหม่ทุกคนจะได้รับการอบรมภายในเดือนแรกที่เข้าทำงาน ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมภายในสถานที่ 1 วัน อีกทั้งมีการประเมินความรู้ภายหลังการอบรมด้วย นอกจากนี้พนักงานทุกคนยังได้รับการอบรมในหลักสูตรเดิมซ้ำอีกทุกปี ทำให้พนักงานมีความรู้ ทราบถึงประโยชน์ของการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจีเอ็มพี จึงทำให้พนักงานจำนวนหนึ่งตระหนัก ถึงความสำคัญของจีเอ็มพี และพร้อมที่จะปฏิบัติตามอย่างสมัครใจ

เมื่อทำการเปรียบเทียบระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงาน โดยแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละด้าน พบว่า คะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานมีความแตกต่างกันในบางช่วง อายุอย่างมีนัยสำคัญ ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีคะแนนจิตสำนึกแตกต่าง จากพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป ในขณะที่ พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป มีคะแนนจิตสำนึกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยค่าคะแนนเฉลี่ยของจิตสำนึกด้านจีเอ็มพี ของพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี เป็น 4.40 ในขณะที่ค่าคะแนนเฉลี่ยของจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของ พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป เป็น 4.67 และ 4.74 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีอายุน้อยกว่านั้น มีระยะเวลาการทำงานในอุตสาหกรรมอาหารและยาน้อยกว่า ซึ่ง สอดคล้องกับผลการศึกษาที่เปรียบเทียบจิตสำนึกของพนักงานโดยจำแนกตามจำนวนปีในการ ทำงานในอุตสาหกรรมอาหารและยา โดยพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี ส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 41 มีประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมอาหารและยา 1 - 5 ปี ในขณะที่พนักงานที่มี อายุ 31-40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อื่นๆ ได้แก่ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และ สถานภาพของพนักงาน ไม่มีผล ในผลการศึกษาที่มากนัก เนื่องจากพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปีนั้น ส่วนใหญ่แล้วเป็นพนักงานทั่วไปเกือบทั้งหมด มี พนักงานระดับกลางเพียง 8 คนจาก 79 คน และ สถานภาพของพนักงานมีจำนวนไม่แตกต่างกัน มากนัก โดยเป็นพนักงานประจำ 47 คน และ พนักงานชั่วคราว 32 คน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุน้อย ซึ่งมี จำนวนปีในการทำงานในอุตสาหกรรมอาหารและยาที่น้อย อาจได้รับ

ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องน้อยกว่า จึง เกิดระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีไม่เท่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่า

คะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานมีความแตกต่างกันในบางช่วงจำนวนปีในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยาอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยค่าคะแนนเฉลี่ยของจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีสำหรับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยาอยู่ในช่วง 1 - 5 ปี เป็น 4.40 ในขณะที่พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 6 - 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยของจิตสำนึกด้านจีเอ็มพี 4.63 และ 4.73 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มี ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยาเพิ่มมากขึ้น จะมีจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีเพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่เปรียบเทียบจิตสำนึกของพนักงานโดยจำแนกตามช่วงอายุ โดยช่วงอายุของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี นั้น ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีช่วงอายุ 20-30 ปี โดยมีจำนวน 70 คน จาก 78 คน แสดงให้เห็นว่าพนักงานในกลุ่มดังกล่าวประกอบไปด้วยพนักงานที่มีอายุน้อยอยู่เป็นจำนวนมาก จึงมี คะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีน้อยกว่าพนักงาน กลุ่มอื่น ในขณะที่พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 6 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ดังนั้น พนักงานในกลุ่มดังกล่าว จึงมีคะแนนจิตสำนึกที่สูงกว่า เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับอายุของพนักงานนั้น มีผลต่อระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า และ เห็นตัวอย่างจากการทำงานด้านจีเอ็มพีมากกว่า ส่งผลให้เห็นความสำคัญ และ ประโยชน์จากการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์จีเอ็มพีมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่า จึงทำให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวมีระดับจิตสำนึกที่มากกว่า ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆของกลุ่มตัวอย่างที่อาจมีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานนั้น ได้แก่ สถานภาพของพนักงานพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยาที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย จำนวนร้อยละของพนักงานประจำ และจำนวนของพนักงานระดับบนที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า ประกอบด้วยจำนวนร้อยละของพนักงาน ประจำและพนักงานระดับบนมากกว่า โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มาก และ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบกฎเกณฑ์ด้านจีเอ็มพีที่ถูกต้อง มักได้รับ การคัดเลือกให้เป็นพนักงานประจำ หรือ ได้รับ ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกตื่นตัวในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์จีเอ็มพีที่ทางบริษัทกำหนดไว้ จึงส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า มีคะแนนจิตสำนึกมากกว่าเช่นกัน

พนักงานที่มีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมือนกัน คือ พนักงานทั่วไป แต่มีความแตกต่างกันทางด้านสถานภาพการเป็นพนักงาน พบว่า คะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานมีความแตกต่างกันระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพการเป็นพนักงานประจำ และ พนักงานชั่วคราว อย่างมี

นัยสำคัญ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยค่าคะแนนเฉลี่ยจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีสำหรับพนักงานประจำเป็น 4.65 และสำหรับพนักงานชั่วคราวเป็น 4.33 แสดงให้เห็นว่า คะแนน จิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานประจำสูงกว่าพนักงานชั่วคราว โดยในการศึกษานี้ได้ลดปัจจัยที่เป็นปัจจัยกวนด้วยการศึกษาเฉพาะพนักงานที่มีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมือนกันเท่านั้น คือ พนักงานทั่วไป ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นไม่ได้มีผลกระทบกับผลการศึกษานี้มากนัก เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มต่างประกอบไปด้วยจำนวนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และ จำนวนปีในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยา ที่ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ การที่พนักงานประจำมีระดับจิตสำนึกที่สูงกว่าพนักงานชั่วคราวนั้น อาจเป็นเพราะ พนักงานประจำมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และพึงพอใจต่อสวัสดิการมากกว่าพนักงานชั่วคราว เนื่องจากพนักงานชั่วคราวถูกกำหนดให้ต้องทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ในขณะที่พนักงานประจำถูกกำหนดให้ทำงานเพียง 5 วันต่อสัปดาห์ รวมถึงพนักงานประจำเท่านั้นที่จะได้รับโบนัสตามสัดส่วนของผลประกอบการของบริษัท ดังนั้น พนักงานอาจไม่ต้องการที่จะสูญเสียความรู้สึกมั่นคง หรือ สวัสดิการเหล่านี้ไป และต้องการให้บริษัทมีผลกำไรมากที่สุด มีของเสียน้อยที่สุด จึงมีความใส่ใจในการเรียนรู้ และ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์จีเอ็มพีอย่างเคร่งครัดมากกว่าพนักงานชั่วคราว โดยค่าคะแนนเฉลี่ยของความตระหนัก และ การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์จีเอ็มพีของพนักงานประจำ คือ 4.58 และ 4.52 ตามลำดับ ซึ่งสูงกว่าพนักงานชั่วคราวทั้ง 2 ด้าน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความตระหนัก และ การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์จีเอ็มพีเป็น 4.12 และ 4.34 ตามลำดับ

คะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานมีความแตกต่างกันในบางตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานทั่วไปมีจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีแตกต่างจากพนักงานระดับบน และระดับกลาง ในขณะที่พนักงานระดับบน และ ระดับกลาง มีจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยของจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีสำหรับพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นพนักงานระดับบน และระดับกลาง คือ 4.90 และ 4.66 ตามลำดับ ในขณะที่พนักงานทั่วไป คือ 4.52 แสดงให้เห็นว่า พนักงานระดับบนและระดับกลาง มีคะแนนจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีสูงกว่าพนักงานทั่วไป โดยในการศึกษานี้ได้ลดปัจจัยที่เป็นปัจจัยกวนด้วยการศึกษาเฉพาะพนักงานที่มีสถานภาพพนักงานที่เหมือนกันเท่านั้น คือ พนักงานประจำ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และ จำนวนปี ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและยา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยพนักงานระดับบนและระดับกลาง เป็นพนักงานที่ถูกกำหนดให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมากกว่าพนักงานทั่วไป ดังนั้น พนักงานที่ถูกคัดเลือกให้มาอยู่ระดับดังกล่าวจะต้องมีผลการปฏิบัติงานที่ดี อยู่ในกรอบระเบียบด้านจีเอ็มพีที่บริษัทกำหนดไว้ รวมถึงมีประสบการณ์ในการทำงานมาก เพื่อให้สามารถจัดการดูแลงานได้อย่างสมบูรณ์ สามารถคิดตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ และเป็นไปตามมาตรฐานจีเอ็มพี ซึ่งพนักงานที่มีคุณสมบัติดังกล่าว มักเป็นพนักงานที่มีอายุมาก จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับบนและระดับกลางส่วนใหญ่ มีอายุ

มากกว่า 30 ปีขึ้นไป และ เกือบร้อยละ 80 มีจำนวนปีในการทำงานมากกว่า 5 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่ถูกพิจารณาคัดเลือกถึงความเหมาะสมด้านการปฏิบัติงานแล้ว จึงเป็นกลุ่มที่มีระดับจิตสำนึกที่สูงกว่าพนักงานทั่วไป

ความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักถึงความสำคัญของจีเอ็มพี และการปฏิบัติตามมาตรฐานจีเอ็มพีของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน สูงในเชิงบวก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.595) แสดงให้เห็นว่า หากพนักงานมีความตระหนักถึงความสำคัญของจีเอ็มพี ก็จะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจีเอ็มพีด้วยเช่นกัน จากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับจิตสำนึกของพนักงานในโรงงานผลิดยา แต่พบงานวิจัยที่ศึกษาถึงจิตสำนึกของข้าราชการไทยหลายเรื่องซึ่งพบว่าผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ เช่น ระดับจิตสำนึกของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และสายงาน ของระพีพรรณ รัชมิภูติ (2533) ที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกระทรวงมหาดไทย และ การศึกษาของ ภัณฑุณี วรรณานาภิวัฒน์ (2548) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน รวมถึงสอดคล้องกับการศึกษาของ พงษ์วุฒิ ธีระวุฒิ (2541) ซึ่งพบว่า ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ระดับชั้น และ อายุ มีความสัมพันธ์กับระดับจิตสำนึก

การศึกษาครั้งนี้เลือกใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากเก็บข้อมูลได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก สะดวก และ ประหยัด อย่างไรก็ตาม การใช้แบบสอบถามโดยให้พนักงานตอบด้วยตนเองนั้น อาจมีการตอบคำถามที่ดีเกินความเป็นจริง ดังนั้นการเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่นๆ ประกอบ เช่น การสังเกตการณ์ หรือการเก็บข้อมูลจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากความผิดพลาดที่มีการบันทึกไว้ น่าจะช่วยให้ได้ผลการศึกษาที่สมบูรณ์มากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อระดับจิตสำนึกของพนักงานโดยที่งานวิจัยนี้ยังศึกษาไม่ครอบคลุมถึง เช่น ประสบการณ์ในอดีตของแต่ละบุคคล การรับรู้ เรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับความผิดพลาดในการทำงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจีเอ็มพี ที่ส่งผลให้ระดับจิตสำนึกของพนักงานบางรายสูงเป็นพิเศษ โดยไม่ได้เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลที่ศึกษาเท่านั้น

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ไม่พบพนักงานคนใดที่มีค่าคะแนนต่ำสุดในทุกข้อคำถามของส่วนที่ 2 (ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน) หรือ ส่วนที่ 3 (การปฏิบัติ) แสดงว่า ไม่มีพนักงานคนใดที่มีแต่ความตระหนักถึงความสำคัญของจีเอ็มพี แต่ไม่เคยปฏิบัติตามเลย หรือ ปฏิบัติตามเพียงอย่างเดียว โดยไม่มีความตระหนัก หรือ ทั้งไม่ตระหนัก และไม่ปฏิบัติตาม แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกคนมีจิตสำนึกด้านจีเอ็มพี เพียงแต่มีในระดับที่มากน้อยแตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยผู้ช่วยนักวิจัย 1 คน ซึ่งไม่ใช่พนักงานในแผนกประกันคุณภาพ ผู้ช่วยนักวิจัยจะชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่ม

ตัวอย่างแทนนักวิจัยเพื่อป้องกันอคติที่อาจจะเกิดขึ้นเนื่องจากผู้วิจัยที่เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายประกันคุณภาพ ดังนั้นหากผู้วิจัยเป็นผู้ขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม อาจทำให้การแสดงความคิดเห็น หรือ การตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่างไม่ตรงกับความเป็นจริงอันเนื่องมาจากการที่พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการรู้ว่าถูกประเมินระดับจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายประกันคุณภาพ อาจมีแนวโน้มให้ตอบคำถาม ที่ดีหรือเป็นไปในเชิงบวกกว่าความเป็นจริง การเก็บข้อมูลทำเพียงครั้งเดียวหลังจากการประชุมแผนกเพื่อลดปัจจัยกวนที่อาจเกิดขึ้นจากการที่กลุ่มตัวอย่างบางรายได้รับข้อมูลเพิ่มเติมจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่องจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการบริษัท เรกคิทท์ เบนคีย์เซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด แสดงให้เห็นว่าบริษัทอาจมีการดำเนินมาตรการต่างๆ ซึ่งอาจ จะเป็นมาตรการเชิงบังคับหรือมาตรการเชิงการศึกษาโดยการอบรมให้ความรู้ เพื่อเพิ่ม ความตระหนักและการปฏิบัติตามมาตรฐานจีเอ็มพีแก่พนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งที่มีความสำคัญแต่ยังมีการปฏิบัติตามในระดับต่ำ เช่น การรายงานแก่หัวหน้างานเมื่อไม่สบาย การบันทึกความผิดพลาด นอกจากนี้อาจใช้มาตรการจูงใจ เช่น การพิจารณาผล การปฏิบัติงานของพนักงานด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานจีเอ็มพีมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาปรับเปลี่ยนสถานภาพการเป็นพนักงานจากพนักงานชั่วคราวเป็นพนักงานประจำ หรือ การปรับเปลี่ยนระดับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น จากพนักงานทั่วไปเป็นพนักงานระดับกลาง หรือ จากพนักงานระดับกลางเป็นพนักงาน ระดับบน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้และการใส่ใจแก่พนักงาน เนื่องจากพนักงานจะได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้นตามลำดับขั้นของการปรับเปลี่ยน และควรมีนโยบายรักษาสวัสดิการ และ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานให้อยู่ในระดับดี เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับผู้ที่สนใจทำการศึกษาในลักษณะนี้อาจนำแบบสอบถามที่พัฒนาจากงานวิจัยนี้ไปใช้ หรือปรับปรุงยুক্তีให้เหมาะสมกับบริบทของโรงงานยิ่งขึ้น การ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีอื่นๆ ร่วมกับการใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง เช่น การสัมภาษณ์หรือสังเกตพฤติกรรมของพนักงาน การเก็บข้อมูลจากการบันทึกข้อผิดพลาดในฝ่าย จะสามารถนำข้อมูลมาพิจารณาประกอบกัน เพิ่มความสมบูรณ์ของผลการศึกษาได้มากขึ้น นอกจากนี้ อาจศึกษาระดับจิตสำนึกของพนักงานจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆเพิ่มเติม เช่น ประสบการณ์ในอดีต หรือ การรับรู้ที่เกี่ยวข้องกับความผิดพลาดในการทำงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากการขาดจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีที่ส่งผลต่อระดับจิตสำนึกของพนักงาน



บรรณานุกรม

- กรมพล ท่องธรรมชาติ และ พรรคศักดิ์ ผ่องแผ้ว. (2539). *ข้าราชการไทยความสำนึกและอุดมการณ์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2527). *จิตสำนึกชาวนาไทย: ทฤษฎีและแนวการวิเคราะห์แบบเศรษฐศาสตร์การเมือง*. กรุงเทพฯ: สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- กิตติยา เวทีวุฒาจารย์. (2543). *ความสัมพันธ์ของการศึกษาต่อจิตสำนึกในการกำจัดขยะด้วยวิธีการหมักทำปุ๋ย: กรณีศึกษาการริเริ่มโครงการกำจัดขยะ ในพื้นที่ตำบลแหลม ผักเป็ย อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกษม จันทร์แก้ว. (2535). *สิ่งแวดล้อมศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษรสยาม.
- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2528). *เศรษฐกิจหมู่บ้านในอดีต*. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- ชวาล แพร์ตกุล. (2526). *เทคนิคการวัดผล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2525). *การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ธีรพัฒน์.
- ณัฐวุฒิ วรรณานาภิวัฒน์. (2548). *ความรู้ความเข้าใจ ทักษะและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตยา*. สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญสม หรรษาศิริพงษ์. (2542). *จิตสำนึก*. วารสารวิชาการสภาอาจารย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1.
- ประกาศกระทรวงสาธารณสุข. (๒๕๕๔). *เรื่อง การกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิตยาแผนปัจจุบันตามกฎหมายว่าด้วยยา*. ๒๕๕๔
- ประคอง กรรณสูต. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). *ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ประยงค์ ศรีสุกัญญา. (2548). *ความรู้ความเข้าใจ พฤติกรรม และความพึงพอใจของพนักงานบริษัท โดลไทยแลนด์ หัวหิน จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานจีเอ็มพี*. สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธัญภรณ์ วงศ์อนิษฐ์. (2543). *จิตสำนึกของมัคคุเทศก์ต่อการนำเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในระบบนิเวศแนวปะการัง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พงษ์วุฒิ ธีระวุฒิ. (2541). *จิตสำนึกในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการประกันภัย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พันธ์ทิพย์ อธิปัญญาพงษ์. (2543). *บทบาทของมัคคุเทศก์ในการส่งเสริมจิตสำนึกของนักท่องเที่ยวในการท่องเที่ยวอย่างอนุรักษ์ กรณีศึกษาสมาคมไทยท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และผจญภัย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ระพีพรรณ รัตติกุติ. (2533). ผลของการฝึกอบรมต่อจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี การฝึกอบรมข้าราชการระดับบังคับบัญชา กรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- รัตนวรรณ รุณภัย; พัฒนา สุขประเสริฐ; วรรณดี สุทธิรากร; และอรรวรรณ วงษ์วานิช. (2542). จิตสำนึกของนิสิตนักศึกษาที่มีต่อสมภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง. วารสาร เกษตรศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2530). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2530. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- สมพร สุทัศน์ีย์, ม.ร.ว. (2544). การทดสอบทางจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สมณฑา หลบภัย. (2543). จิตสำนึกในการอนุรักษ์ตลาดน้ำดำเนินสะดวกของผู้ประกอบการค้า บริเวณตลาดน้ำดำเนินสะดวกการ จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุชา จันทน์เอมและสุรางค์ จันทน์เอม. (2518). การวัดทางจิตวิทยาและการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แพรวพิทยา.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2533). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สังคิด พิริยะรังสรรค์ และผาสุก พงษ์ไพจิตร. (2538). โลกาวัดณ์กับสังคมเศรษฐกิจไทย. กรุงเทพฯ: 179 การพิมพ์.
- วารสารศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2545). ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 ประจำเดือนกรกฎาคม – กันยายน 2545
- วารภรณ์ ศรีสุพรรณ. (2535). การพัฒนาคุณภาพประชากรเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน. วารสาร ประชากรศึกษา 1 (มิถุนายน-สิงหาคม), กรุงเทพฯ
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2523). พัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งเรือง
- อมร นนทสุต. (2546). การสร้างเสริมสุขภาพในระบบประกันสุขภาพข้างหน้า. กรุงเทพฯ. กระทรวงสาธารณสุข.
- Bloom, B.S. (1971). *Handbook of Formative and Summative Evaluation of Student Learning*. New York: Mc Graw-Hill Co.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for behavioral sciences*. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cronbach, Lee Joseph. (1984). *Essential of Psychological Testing*. 3rd ed. New York: Harper.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*. 2nd. Ed., New: Mc Graw-Hill Co.

- Solso R.L. (1991). *"Cognitive Psychology" (4 th ed)*. Boston: Allyn and Bacor.
- Vygotsky. L. S. (1997). *Educational Psychology*. Boca Raton: St. Lucie.
- Ziimbardo. P. G. (1979). *Psychology and Life*. New York: Allyn & Bacon Publishing.





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ชื่อ - สกุล  
ตำแหน่ง  
สังกัด  
 ผศ. ดร. สถาพร นิ่มกุลรัตน์  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ  
 คณะเกษตรศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรักษ์
2. ชื่อ - สกุล  
ตำแหน่ง  
สังกัด  
 ผศ. ดร. ศุภิมิน ตันวิเชียร  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ  
 คณะเกษตรศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรักษ์
3. ชื่อ - สกุล  
ตำแหน่ง  
สังกัด  
 ดร. พัชรี ดวงจันทร์  
 อาจารย์  
 สาขาวิชาเกษตรกรรมสังคมและการบริหารเกษตรกรรม  
 คณะเกษตรศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรักษ์



ภาคผนวก ข  
ผลการประเมินเครื่องมือวิจัย

## ผลการประเมินเครื่องมือวิจัย

### ชื่อโครงการวิจัย

จิตสำนึกเกี่ยวกับมาตรฐานด้านการผลิตตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิตยาแผนปัจจุบันของ  
พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ บริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง  
(ประเทศไทย) จำกัด

### ผู้วิจัย

น.ส. กมลรัตน์ เตชะสุปิ่น  
นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการองค์กรเภสัชกรรม  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### เกณฑ์ในการประเมินเครื่องมือวิจัย

ในการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ต้องการ  
วัด มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- +1 = แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตัวแปรที่ต้องการศึกษา
- 0 = ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตัวแปรที่ต้องการศึกษาหรือไม่
- 1 = แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ได้วัดตัวแปรที่ต้องการศึกษา

โดยเครื่องมือวิจัยนี้ได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน แล้วนำคะแนนที่ได้มา  
คำนวณหาค่าความตรงตามเนื้อหา ดังนี้

$$IC = \frac{\text{ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกคนของข้อคำถามนั้น}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}}$$

เมื่อ IC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับกลุ่มเนื้อหา

แบบสอบถาม เรื่อง จิตสำนึกเกี่ยวกับมาตรฐานด้านการผลิตตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิตยาแผนปัจจุบันของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ บริษัท เรกคิทท์ เบนดีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

### ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในการผลิตยา

ข้อความ	IC
1. ผู้ที่มีโรคติดเชื้อ เช่น หวัด ตาแดงหรือมีแผลเปิดบนผิวหนังของร่างกาย <u>ไม่ควร</u> เกี่ยวข้องในการผลิต	1.00
2. การใช้มือสัมผัสโดยตรงกับ ผลิตภัณฑ์ <u>ไม่ได้</u> ก่อให้เกิดการปนเปื้อนแต่อย่างใด	1.00
3.การฝึกรวมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นเรื่องเสียเวลา	1.00
4. เอกสารที่แสดงถึงขั้นตอนในการทำงานช่วยป้องกันการเกิดความผิดพลาดในการผลิตได้	1.00
5. การลงบันทึกทันทีเมื่อปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเสร็จจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง	1.00
6.การฝึกรวมก่อนเริ่มปฏิบัติงานสามารถช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	1.00
7. การลงบันทึกด้วยหมึกที่ถาวร (เช่น ปากกา) ช่วยลดโอกาสข้อมูลสูญหายได้	1.00
8. ในการปฏิบัติงาน การลงลายมือชื่อ, วันที่ และเหตุผลกำกับเมื่อทำการแก้ไขเอกสารนั้น <u>ไม่มีความจำเป็น</u>	1.00
9. การลงบันทึกสิ่งผิดปกติที่พบระหว่างการผลิตช่วยให้สามารถสืบกลับถึงสาเหตุของปัญหาได้	1.00
10. การปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนที่ระบุในเอกสารการผลิต <u>ไม่สามารถ</u> ช่วยป้องกันการเกิดปัญหาในการผลิตได้	1.00
11. การตรวจสอบว่าไม่มีวัตถุติดของ ลีตก่อนหน้าหลงเหลืออยู่ ก่อนเริ่มการผลิต ช่วยลดความเสี่ยงของการปนเปื้อนข้ามได้	1.00

## ส่วนที่ 2 การปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจีเอ็มพี

ข้อความ	IC
1. ท่านแจ้งหัวหน้างานเมื่อไม่สบายเป็นโรคติดเชื้อ เช่น หวัด ตาแดง หรือมีแผลเปิดบนผิวหนังของร่างกาย	1.00
2. ท่านสวมถุงมือเมื่อต้องสัมผัสโดยตรงกับผลิตภัณฑ์	1.00
3. ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่ได้รับจากการฝึกอบรม	1.00
4. ท่านอ่านเอกสารการผลิตเพื่อทำความเข้าใจถึงขั้นตอนในการทำงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	1.00
5. ท่านลงบันทึกทันทีเมื่อปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเสร็จ	0.67
6. ท่านเริ่มปฏิบัติงานโดยที่ได้รับการฝึกอบรมวิธีการทำงานในเรื่องนั้นๆมาก่อน	1.00
7. ท่านบันทึกบนเอกสารด้วยหมึกที่ถาวร เช่น ปากกาลูกลื่น	1.00
8. ท่านลงลายมือชื่อ, วันที่ และเหตุผลกำกับเมื่อทำการแก้ไขเอกสาร	1.00
9. ท่านลงบันทึกสิ่งผิดปกติที่พบระหว่างการผลิตในเอกสารการผลิต	1.00
10. ท่านปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนที่ระบุในเอกสารการผลิต	1.00
11. ก่อนเริ่มการผลิต ท่านตรวจสอบการหลงเหลือของวัตถุพิษในล็อตก่อนหน้า	1.00



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถาม

### เรื่อง

จิตสำนึกเกี่ยวกับมาตรฐานด้านการผลิตตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิต  
แผนปัจจุบันของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ บริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์  
เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงานฝ่ายผลิต  
ระดับปฏิบัติการบริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่ง  
งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กร  
เภสัชกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้จะไม่มีการเปิดเผยชื่อผู้ตอบ  
ดังนั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการทำในภาพรวม ผลที่ได้จากการ  
วิจัยครั้งนี้จะมีประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนางานของบริษัท จึงใคร่ขอ  
ความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านและโปรดทำทุก  
ข้อ หากท่านมีข้อสงสัยใดๆในแบบสอบถามฉบับนี้ กรุณาสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้แจกแบบสอบถาม  
ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

กรุณาใส่เครื่องหมาย / ลงใน ( - ) ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

แบบสอบถามมี 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในการผลิตยา
- ส่วนที่ 3 การปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจีเอ็มพี

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ: \_\_\_\_\_ ปี
2. จำนวนปีรวมที่ท่านทำงานที่บริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด และ ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ยาและอาหาร ที่อื่นซึ่งเคยทำมาก่อนหน้านี้ด้วย (ถ้ามี): \_\_\_\_\_ ปี
3. สถานภาพการเป็นพนักงาน
  - ( ) พนักงานประจำ
  - ( ) พนักงานชั่วคราว
4. ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
  - ( ) หัวหน้าสายการผลิต (Line leader)
  - ( ) หัวหน้ากะ (Shift leader)
  - ( ) หัวหน้าห้องปฏิบัติการ (Room head)
  - ( ) พนักงานสนับสนุนการประกันคุณภาพ (QA supporter)
  - ( ) พนักงานทั่วไป (Operator)

## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในการผลิตยา

ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ผู้ที่มีโรคติดเชื้อ เช่น หวัด ตาแดงหรือมีแผลเปิดบนผิวหนังของร่างกายไม่ควรเกี่ยวข้องในการผลิต					
2. การใช้มือสัมผัสโดยตรงกับผลิตภัณฑ์ไม่ได้ก่อให้เกิดการปนเปื้อนแต่อย่างใด					
3. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นเรื่องเสียเวลา					
4. เอกสารที่แสดงถึงขั้นตอนในการทำงานช่วยป้องกันการเกิดความผิดพลาดในการผลิตได้					
5. การลงบันทึกทันทีเมื่อปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเสร็จจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง					
6. การฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงานสามารถช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
7. การลงบันทึกด้วยหมึกที่ถาวร (เช่น ปากกา) ช่วยลดโอกาสข้อมูลสูญหายได้					
8. ในการปฏิบัติงาน การลงลายมือชื่อวันที่ และเหตุผลกำกับเมื่อทำการแก้ไขเอกสาร นั้น <u>ไม่มีความจำเป็น</u>					
9. การลงบันทึกสิ่งผิดปกติที่พบระหว่างการผลิตช่วยให้สามารถสืบกลับถึงสาเหตุของปัญหาได้					

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
10. การปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนที่ระบุในเอกสารการผลิตไม่สามารถช่วยป้องกันการเกิดปัญหาในการผลิตได้					
11. การตรวจสอบว่าไม่มีวัตถุพิษของ ลีอตก่อนหน้าหลงเหลืออยู่ ก่อนเริ่มการผลิต ช่วยลดความเสี่ยงของการปนเปื้อนข้ามได้					

### ส่วนที่ 3 การปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจีเอ็มพี

ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับการกระทำของท่านที่สุด เพียงช่องเดียว และโปรดตอบคำถามทุกข้อ

ข้อความ	ความถี่ในการปฏิบัติ				
	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
1. ท่านแจ้งหัวหน้างานเมื่อไม่สบาย เป็นโรคติดเชื้อ เช่น หวัด ตาแดงหรือมีแผลเปิดบนผิวหนังของร่างกาย					
2. ท่านสวมถุงมือเมื่อต้องสัมผัสโดยตรงกับผลิตภัณฑ์					
3. ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่ได้รับจากการฝึกอบรม					
4. ท่านอ่านเอกสารการผลิตเพื่อทำความเข้าใจถึงขั้นตอนในการทำงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน					
5. ท่านลงบันทึกทันทีเมื่อปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเสร็จ					
6. ท่านเริ่มปฏิบัติงานโดยที่ได้รับการฝึกอบรมวิธีการทำงานในเรื่องนั้นๆมาก่อน					

ข้อความ	ความถี่ในการปฏิบัติ				
	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
7. ท่านบันทึกบนเอกสารด้วยหมึกที่ถาวร เช่น ปากกาลูกลื่น					
8. ท่านลงลายมือชื่อ วันที่ และเหตุผลกำกับเมื่อทำการแก้ไขเอกสาร					
9. ท่านลงบันทึกสิ่งผิดปกติที่พบระหว่างการผลิตในเอกสารการผลิต					
10. ท่านปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนที่ระบุในเอกสารการผลิต					
11. ก่อนเริ่มการผลิต ท่านตรวจสอบการหลงเหลือของวัตถุอันตรายในล็อตก่อนหน้า					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....



ภาคผนวก ง

คำอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

## ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

### 1. ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ

ส่วนที่ 2		ส่วนที่ 3	
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.2582	1	.3817
2	.4926	2	.5747
3	.6255	3	.6733
4	.5052	4	.5320
5	.2820	5	.7801
6	.2078	6	.5052
7	.4349	7	.4643
8	.3630	8	.3776
9	.4787	9	.6232
10	.5052	10	.7160
11	.5672	11	.7179

### 2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.7693 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.8413



ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อใช้จัดทำสารนิพนธ์

## หนังสือขออนุญาต

เรียน Operation Manager บริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง  
(ประเทศไทย) จำกัด

เรื่อง การขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

ดิฉัน น.ส.กมลรัตน์ เดชะสุปนน นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กรเกษตรกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความประสงค์ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ บริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ด้วยแบบสอบถาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจิตสำนึกด้านจีเอ็มพีของพนักงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำสารนิพนธ์สำหรับการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เรื่อง จิตสำนึกเกี่ยวกับมาตรฐานด้านการผลิตตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิตยาแผนปัจจุบันของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ บริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จึงใคร่ขออนุญาตมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ  
น.ส.กมลรัตน์ เดชะสุปนน

### ผลการพิจารณา

- อนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล
- ไม่อนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล



(นาย พลังรัฐ ธนการพาณิชย์)  
Operation Manager



## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อสกุล	นางสาวกมลรัตน์ เตชะสุปินัน
วันเดือนปีเกิด	24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2523
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	26 ซอยจันทน์ 43 แยก19 ถนนจันทน์ แขวงทุ่งวัดดอน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เรกคิทท์ เบนคีเซอร์ เฮลท์แคร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด 65 หมู่ 12 ถนนลาดกระบัง-บางพลี เขตบางพลี สมุทรปราการ 10540 โทรศัพท์ 02 3373620
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาขาเคมีอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2556	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาการจัดการองค์กร เภสัชกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร