

ทัศนคติของพนักงานบริษัทเป๊ปซี่ – โคล่า (ไทย) เทรดิง จำกัด โรงงานลำพูน
ที่มีต่อการรับรองระบบความปลอดภัยด้านอาหาร 22000: 2005

The Attitude of Employee in Pepsi-Cola (Thai) Trading Company Limited (Lamphun plant)
towards Food Safety System Certification (FSSC 22000: 2005)

ณัฏฐิตา เลิศวนาผล* และเชมกร ไชยประสิทธิ์**

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทเป๊ปซี่ – โคล่า (ไทย) เทรดิง จำกัด โรงงานลำพูนที่มีต่อการรับรองระบบความปลอดภัยด้านอาหาร 22000: 2005 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในขอบเขตของการรับรองระบบคุณภาพ FSSC 22000: 2005 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 230 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และวิเคราะห์ Chi-Square T-test และ F-Test

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31 – 35 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดคือ อนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ แผนกงานผลิต เคยได้รับการอบรมสัมมนา ระบบ FSSC 22000: 2005 มากกว่า 3 ครั้ง ไม่เคยเข้าร่วมการประเมินระบบสำหรับกลุ่มที่เคยเข้าร่วมประเมิน เป็นผู้รับการประเมินภายใน (Auditee)

การศึกษาเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจพบว่าพนักงานมีระบบความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 71.30 มีความคิดเห็นต่อข้อกำหนดของการรักษามาตรฐานในระดับมากที่สุด และมีพฤติกรรมมีส่วนร่วมมากที่สุด เมื่อทำการเปรียบเทียบระดับความรู้ ความเข้าใจกับระยะเวลางาน ระดับพนักงาน และแผนกงาน พบว่ามีเพียงระดับพนักงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ ความเข้าใจอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อใช้สถิติทดสอบ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็น เมื่อเปรียบเทียบระยะเวลางาน ระดับพนักงานและแผนกงาน พบว่าไม่มีข้อกำหนดใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แม้กระนั้นก็ยังพบความสัมพันธ์ภายในข้อกำหนดบางข้อ

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีต่อการรักษามาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบระยะเวลางาน ระดับพนักงานและแผนกงาน พบความสัมพันธ์ของระดับผู้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกับระดับปฏิบัติการ เมื่อทดสอบด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่านั้น

* นักศึกษาโครงการบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ABSTRACT

The objective of this study is to explore the attitude of the employee's at the Pepsi-Cola (Thai) Trading Company Limited (Lamphun plant) towards Food Safety System Certification (FSSC 22000: 2005). This quantitative study uses a questionnaire in sampling of 230 from population who work under the quality control system FSSC 22000:2005, using statistic tools and parameters which include frequency, percentage, mean, chi-square, t-test, and f-test to analyze the data.

Most of the participants were 31–35 year old male with the highest education of Associate Degree, their job duration were between 5–10 years. Most work as operators in the manufacturing department, have participated in system training seminar more than 3 times, never participated in system evaluation. If they participated in an evaluation, it was only an internal audit.

The employees had a good level of knowledge and comprehension of the system, which could be calculated at 71.3% . Most of them have a very good attitude and compliance to the clauses of standard Perseverance. There's statistic significant associated between knowledge / comprehension level and job duration in the level of performing workers and department worker at $p < 0.05$ (using chi-square).

There were no statistical significant associated between the workers' attitude and job duration, however there were some statistical significant associated with some clauses when tested with Scheffe.

There's a statistical significant between the compliance to the standard perseverance and job duration compare in performing worker level, department level, and higher hierarchy level at $p < 0.05$ using chi-square.

บทนำ

บริษัทเป๊ปซี่ – โคโล่ (ไทย) เทรดิง จำกัด จำกัดในจังหวัดลำพูน ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ขนมขบเคี้ยว คือ มันฝรั่งทอด มันฝรั่งทอดชิ้นรูปและขนมขบเคี้ยวชิ้นรูป ได้ให้ความสำคัญสำหรับกระบวนการผลิต จึงได้นำระบบการจัดการความปลอดภัยอาหารตามมาตรฐาน FSSC 22000:2005 มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการผลิต โดยกำหนดให้เป็นความรับผิดชอบของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตทั้งหมด ซึ่งครอบคลุมภายใต้การรับมาตรฐานของภาคเอกชนที่มีผลต่อการค้าระหว่างประเทศ (The Global Food Safety Initiative: GFSI)

ทั้งนี้ บริษัทได้มีการนำเอาระบบมาตรฐานเพื่อนำมาใช้ควบคุมการผลิตสำหรับ การควบคุมและประกันคุณภาพของสินค้า รวมไปถึงระบบมาตรฐานอื่นครอบคลุมพนักงาน สิ่งแวดล้อม และครอบคลุมทั้งห่วงโซ่อาหารรวมทั้งสิ้น 16 มาตรฐาน ซึ่งจัดเป็นหนึ่งในหน้าที่ของพนักงาน การควบคุมที่มากขึ้นนอกเหนือไปจากเป็นหน้าที่หลักที่พึงปฏิบัติของพนักงาน ซึ่งภาระงานที่เพิ่มขึ้นเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อทัศนคติ ตรงกันกับการศึกษาทัศนคติ คือ การประเมินค่าสิ่งของ บุคคลหรือสถานการณ์ในทิศทางใด ๆ จากความรู้ ความเข้าใจ อารมณ์ ความรู้สึก และแนวโน้มในการแสดงออกของผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการไปจนถึงพนักงานระดับบริหาร ผู้ศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาเพื่อเป็น

แนวทางในการพัฒนาระบบความปลอดภัยอาหารและใช้วางแผนสำหรับงานปรับปรุงและพัฒนาระบบอย่างยั่งยืน และจำรงไว้ซึ่งระบบการรักษาความปลอดภัยทางด้านอาหารให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

แนวคิดและทฤษฎี

ทัศนคติ คือ ความรู้ ความเข้าใจ สภาวะทางอารมณ์และการแสดงออกที่ส่งผลมาจากประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้จากสถานการณ์ที่เคยได้ประสบมาซึ่งรวบรวมไว้และส่งผลต่อพฤติกรรม ความคิดเห็น การแสดงออก ซึ่งสามารถเป็นทั้งแง่บวกและแง่ลบ หรือการเลือกไม่แสดงความคิดเห็นใด ๆ ต่อเรื่องนั้น ๆ ก็ได้ ซึ่งองค์ประกอบของทัศนคติมี 3 ประการ ได้แก่

1. **องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive Component)** หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ จากประสบการณ์หรือเหตุการณ์ที่เคยได้รับ หรือเคยได้พบมา ว่าสิ่งที่พบนั้นมีประโยชน์หรือโทษอันจะก่อให้เกิดความรู้และกลายเป็นทัศนคติต่อสิ่งนั้น ซึ่งอาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งที่เคยรับรู้มาแล้วจะกำหนดทิศทางบวก หรือลบกับทัศนคตินั้นได้

2. **องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component)** หมายถึง สิ่งที่ชอบหรือไม่ชอบ มีแนวโน้มทางใดทางหนึ่ง ว่าเป็นสิ่งดีหรือไม่ดี มีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่า ซึ่งจะเกิดขึ้นหลังจากได้รับความรู้มาแล้ว ซึ่งอาจเกิดทั้งทางบวกหรือลบ ทางใดทางหนึ่งก็ได้ โดยทางแสดงออกหรือไม่แสดงออกก็ได้

3. **องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component)** หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมที่ส่งผลสอดคล้อง แสดงออกหลังจากมีความรู้สึกลงหรือไม่ชอบในทิศทางบวกหรือทางลบกับคน สิ่งมีชีวิต หรือวัตถุใด ๆ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

เนื้อหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 354 คน และพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 187 คน ที่ปฏิบัติงานในขอบเขตที่ได้รับการรับรองระบบคุณภาพ FSSC 22000: 2005 ของบริษัทเป๊ปซี่-โคล่า (ไทย) เทรดดิ้ง จำกัด รวมเป็น 541 คน

ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ได้จากการคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน ทำการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) แบ่งตามระดับการปฏิบัติงานเป็น 2 กลุ่ม คือ สุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 152 คน และสุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 78 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้จะทำการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ ข้อมูลเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลที่บริษัทเป๊ปซี่ – โคล่า (ไทย) เทรดิง จำกัด จำกัดในจังหวัดลำพูน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และวิเคราะห์ Chi-square t-test และ f-test (ANOVA) โดยข้อมูลด้านความคิดเห็นใช้มาตราวัด Likert Scale แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ

ระยะเวลาในการดำเนินการ

การศึกษานี้ตั้งแต่วันที่ เดือน เมษายน 2560 ถึง สิงหาคม 2560 เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน พฤษภาคม 2560

ผลการศึกษา การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ**ผลการศึกษา**

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่คือ อนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี เมื่อจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ (น้อยกว่า L1) แผนกผลิต เคยได้อบรมสัมมนา ระบบ FSSC 22000: 2005 มากกว่า 3 ครั้ง ไม่เคยเข้าร่วมประเมินระบบ FSSC 22000: 2005 สำหรับกลุ่มที่เคยเข้าร่วมประเมิน FSSC 22005: 2005 และเป็นผู้รับการประเมินภายใน (Auditee)

	ความรู้ ความเข้าใจ	ความคิดเห็นต่อข้อกำหนดของการรักษามาตรฐาน FSSC 22000: 2005			พฤติกรรม ความร่วมมือ
		ISO 22000:2005	ISO/TS 22002: 2009	ข้อกำหนด เพิ่มเติม	
ระดับ	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด

ตารางที่ 1: แสดงระดับความรู้ ความเข้าใจ ระดับความคิดเห็นต่อข้อกำหนดและระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการรักษามาตรฐาน FSSC 22000: 2005

จากตารางที่ 1 แสดงผลการศึกษาของระดับความรู้ ความเข้าใจ โดยพนักงานเกี่ยวกับเมื่อทำการจำแนกจำนวนระดับความคิดเห็นที่มีต่อข้อกำหนดของพนักงานพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดกับข้อกำหนดของการรักษามาตรฐาน FSSC 22000: 2005 และภายในข้อกำหนดย่อยทั้ง 3 ข้อกำหนด สำหรับระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด การรักษามาตรฐาน FSSC 22000: 2005 พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 71.30

ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้ ความเข้าใจกับระยะเวลางาน ระดับพนักงานและแผนกงานพบว่า มีเพียงปัจจัยด้านระดับพนักงานพบความสัมพันธ์ของระดับพนักงานกับความรู้ความเข้าใจที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ Chi-square

ผลความคิดเห็นที่มีต่อข้อกำหนด FSSC 22000: 2005 เปรียบเทียบกับระยะเวลางาน ระดับพนักงานและแผนกงาน พบว่า ไม่มีปัจจัยเปรียบเทียบใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อทดสอบด้วยสถิติทดสอบ F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในปัจจัยด้านระยะเวลางาน สำหรับระดับพนักงานและแผนกงาน ใช้สถิติทดสอบด้วยสถิติทดสอบ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แม้กระทั่งเมื่อตรวจสอบภายในข้อกำหนดแต่ละข้อพบความแตกต่างและความสัมพันธ์ภายในข้อกำหนด เมื่อทดสอบต่อเนื่องด้วยการทดสอบแบบจับคู่พหุพจน์ (Multiple comparison test) ด้วยค่าสถิติ Scheffe

ผลของการทดสอบพฤติกรรมที่มีต่อข้อกำหนด FSSC 22000: 2005 เมื่อเปรียบเทียบกับระยะเวลางาน ระดับพนักงานและแผนกงาน พบว่ามีปัจจัยด้านระดับพนักงานที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับผู้บังคับบัญชา กับระดับพนักงาน ที่สถิติทดสอบ t-test ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สำหรับปัญหาเกี่ยวกับการรักษามาตรฐานสามารถสรุปได้ดังนี้คือ ประสิทธิภาพของการอบรมแนวคิดมาตรฐาน FSSC 22000: 2005 ของพนักงานใหม่และพนักงานแผนกอื่น ๆ ที่ไม่ใช่แผนกผลิตที่ไม่เคยได้เข้ารับการอบรม การสื่อสารและการทำงานที่สอดคล้องในภาพรวมของทั้งองค์กร ช่องทางในการแสดงความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับระบบและกิจกรรมอื่นๆ ส่งเสริมแนวคิดมาตรฐาน FSSC 22000: 2005

การอภิปรายผลการศึกษา

1) ส่วนของความรู้ ความเข้าใจ พนักงานมีความรู้ความเข้าใจมาก คิดเป็นร้อยละ 71.30 สอดคล้องกับผลการศึกษาของรุ่งฤทัย รังสี (2551) ทำการศึกษาแนวทางการประยุกต์ระบบการจัดการความปลอดภัยอาหารตามตามมาตรฐาน ISO 22000: 2005 ในการผลิตชาสมุนไพรซึ่งผสมชาเขียวของบริษัท ชาระมิงค์ จำกัด และยังคงสอดคล้องกับนิคม ศรีภักดี (2553) ซึ่งได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัท กรีนโดมอนต์ จำกัด ที่มีต่อระบบ ISO 22000 พบว่าพนักงานมีความรู้ความเข้าใจในระดับดี สอดคล้องกับ ณัฐวรารักษ์ ศิริพร (2557) ได้ทำการศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทเป๊ปซี่ – โคล่า (ไทย) เทรดิง จำกัด ที่มีต่อมาตรฐาน ISO 22000: 2005 มีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับ อภิวันต์ อินตะวงค์ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤตควบคุมของในบริษัท ลำปางฟู้ด โปรดักส์ จำกัด โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจในระดับปานกลาง และณัฐภัทร ไชยเทพ (2553) ได้ทำการศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทเชียงใหม่โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อระบบการจัดการความปลอดภัยอาหาร (ISO 22000: 2005) พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจน้อย

2) ส่วนของความคิดเห็นพนักงานมีความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุดสอดคล้องกับ นิคม ศรีภักดี (2553) พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกับอภิวันท์ อินตะวงค์ (2552) พนักงานมีความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ไม่สอดคล้องกับณัฐภัทร ไชยเทพ (2553) พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในแต่ละข้อกำหนด และไม่สอดคล้องกับณัฐวรารักษ์ ศิริพร (2557) พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน สังกัดงาน และระดับของพนักงานที่แตกต่างกัน

3) ส่วนของพฤติกรรมค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมอยู่ที่เห็นด้วยมากที่สุดโดยที่ปัจจัยด้านระยะเวลาทำงาน และแผนกงานผลิตและแผนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับนิคม ศรีภักดี (2553) มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมโดยเฉลี่ยทั้งหมดในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับอภิวัฒน์ อินดีะวงศ์ (2552) การมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับณัฐวรางค์ ศิริพร (2557) พนักงานมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากปัจจัยด้านระดับการศึกษา จำนวนครั้งในการฝึกอบรม และสังกัดของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. **เพิ่มวิธีการยืนยันถึงการอบรมที่มีประสิทธิผลของระบบ FSSC 22000: 2005 สำหรับความรู้ความเข้าใจ** โดยเพิ่มวิธีการในการทวนสอบผลการอบรม และทำให้มั่นใจว่าการอบรมนั้นมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เนื่องจากข้อกำหนดเป็นเรื่องที่ยากและไกลตัวสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการในบางข้อกำหนด อันจะส่งผลให้พนักงานที่มีอายุงานการทำงานในแต่ละช่วงการทำงาน

2. **จัดโปรแกรมการเรียนรู้แบบที่สอนน้อง หรือบัดดี้** เนื่องจากจากประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน และช่วยอายุการทำงานของพนักงานแตกต่างกันนั้น ทำให้พนักงานมีความความรู้ ความคิดเห็น ที่มีแนวโน้ม ความเข้าใจและความคิดเห็นต่อระบบที่มากกว่าพนักงานที่เริ่มเข้ามาทำงานใหม่ ซึ่งอาจไม่เข้าใจเหตุผลในการปรับปรุงระบบ มีประสบการณ์ที่ไม่เพียงพอ จึงควรจัดโปรแกรมการเรียนรู้แบบที่สอนน้องเพื่อให้พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่านั้นเกิดความภูมิใจในประสบการณ์ ความรู้และฝึกพัฒนาการส่งมอบความรู้ให้แก่พนักงานรุ่นน้องด้วย

3. **จากผลการศึกษาด้านพฤติกรรมในข้อกำหนดเรื่องมีความสนใจเมื่อมีการสื่อสารเกี่ยวกับ ระบบความปลอดภัยด้านอาหารภายในองค์กรพบว่า ในข้อกำหนดเหล่านี้ พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างต่อข้อกำหนดนี้ เมื่อทำสอบด้วยค่าสถิติ การจัดกิจกรรมจูงใจให้พนักงานสนใจด้านการผลิตอาหารที่ปลอดภัยมากกว่าปีละ 1 สัปดาห์ อาจเป็นการกระตุ้น และแรงจูงใจให้พนักงานมีความรู้และความเข้าใจ รวมถึงทบทวนระบบผ่านกิจกรรมที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้ เช่น การตอบคำถามของรางวัลจากบอร์ดให้ความรู้ เกมสัจจับผิดภาพการจับเก็บสิ่งของ หรือการจัดสายการผลิตที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด อาจสามารถช่วยแก้ไขพฤติกรรมในด้านการสื่อสารและความรู้ ความเข้าใจอันจะส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานได้**

4. **ปรับปรุงด้านการสื่อสารข้อมูลและการประชาสัมพันธ์** เกี่ยวกับระบบความปลอดภัยอาหาร เนื่องจากพบความแตกต่างกันของความคิดเห็นของพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันในข้อกำหนดเรื่องความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร จึงควรจัดให้มีการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ผลการประชุมเมื่อผู้บริหารระดับสูงหรือคณะกรรมการได้ลงมติเห็นชอบเรื่องใด ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเกี่ยวกับระบบความปลอดภัยอาหาร FSSC 22000: 2005 ในลักษณะสื่อหรือภาพเคลื่อนไหวในบริเวณโรงอาหาร บริเวณจอโทรทัศน์พื้นที่สแกนมือใช้งาน เพื่อให้พนักงานรับรู้รับทราบความคืบหน้าของระบบที่มีการจัดทำ หรือส่งคณะกรรมการที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยอาหารที่จัดการระบบเข้าสู่การ KYT ในเวลา ก่อนเข้าปฏิบัติงานในสายการผลิต เพื่อตอบคำถาม รับความคิดเห็นของพนักงาน ประชาสัมพันธ์การทำงานของฝ่ายคณะกรรมการความปลอดภัยอาหารเพื่อลดช่องว่างระหว่างความคิดเห็นที่แตกต่างเนื่องจากได้รับข้อมูลข่าวสารในระดับที่แตกต่างกันเกี่ยวกับข้อกำหนดเรื่องความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร

5. จากพฤติกรรมที่แตกต่างกันจากตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของระดับปฏิบัติการและระดับบังคับบัญชา ในข้อกำหนดเรื่องรู้สึกยินดีเมื่อมีหัวหน้างานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการตรวจสอบหรือตรวจประเมินเพื่อพัฒนาระบบให้การทำงานเพื่อความปลอดภัยอาหาร คณะกรรมการและผู้ทำการทวนสอบและตรวจประเมิน ควรให้ผลตอบกลับหลังจากที่เกิดการตรวจสอบการกระบวนการผลิตแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานหน้างานโดยตรงผ่านการประชุมประจำเดือนเพื่อให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญในการทำงาน โดยเมื่อเห็นผลตอบกลับ จะทำให้พนักงานสามารถเข้าใจในการปฏิบัติงานของตนเองและสามารถพัฒนาการทำงานของตนเองได้ โดยที่ไม่ต้องรอหัวหน้างานมาแจ้ง โดยสามารถปรับปรุงได้เลย เช่น ผลตรวจการทำความสะอาดก่อนการผลิตประจำสัปดาห์เพื่อลดช่องว่างระหว่างตำแหน่งงานของพนักงานระหว่างปฏิบัติการและหัวหน้างาน ทำให้ทราบถึงความจำเป็นที่ต้องทวนสอบ เพื่อเป็นการชี้แจงให้เห็นสาเหตุและผลของการทวนสอบจึงอาจก่อประสบการณ์และเหตุผลของการพัฒนาปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

- กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2558). *วันอนามัยโลก 7 เมษายน*. ค้นเมื่อ 25 เมษายน 2559, จาก <http://www.nstda.or.th/nstda-knowledge/296-knowledges/21405-world-health-day>
- กัลยาณี ดีประเสริฐวงศ์. (2550). *ระบบการจัดการความปลอดภัยของอาหารตามมาตรฐาน ISO 22000: 2005 Food Safety Management System Requirement*. สืบค้นจาก <http://news.fda.moph.go.th/food/file/BenefitTrader/BenefitGMP/ISO22000.pdf>
- ชูชัย สมิทธิโกกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐภัทร ไชยเทพ. (2553). *ทัศนคติของพนักงานบริษัทเชียงใหม่ไพร่เซ็นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อระบบการจัดการความปลอดภัยของอาหาร (ISO 22000:2005)*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ณัฐวรารักษ์ ศิริพร. (2557). *ทัศนคติของพนักงานบริษัท เป๊ปซี่-โคล่า (ไทย) เทรดิง จำกัด ที่มีต่อมาตรฐาน ISO 22000:2005*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- นิโลบล นิมกิงรัตน์. (2543). *การวิจัยการศึกษา*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิคม ศรีภักดี. (2553). *ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท กรีนโดมอนต์ จำกัด ที่มีต่อระบบ ISO22000*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- บุโร เวรวิทส์ เซอทิฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด. (2557). *ท่านทราบหรือไม่ว่า FSSC 22000 คืออะไร*. ค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2559, จาก http://www.bureauveritas.co.th/home/news/did-you-know-that/fssc+22000?presentationtemplate=bv_master_v2/news_full_story_presentation_did_you_know_v2
- ภูริทัศน์ สิงหเสม. (2556). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน*. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.

- รุ่งฤทัย รังษี. (2551). *แนวทางการประยุกต์ระบบการจัดการความปลอดภัยของอาหารตามมาตรฐาน ISO22000:2005 ในการผลิตชาสมุนไพรเชิงผสมชาเขียวของ บริษัท ชาระมิ่งค์ จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากรจัดการอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). *จิตวิทยาสังคมทฤษฎีและการปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิมล สุระเรืองชัย. (2553). *Food Safety System Certification 22000 การรับรองระบบความปลอดภัยด้านอาหาร 22000*. เข้าถึง 5 เมษายน 2559, จาก http://www.tpa.or.th/publisher/PdfFileDownloadS/FQ149_p55.pdf
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2557). *การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: จี.พี. โซเบอร์พริ้นท์ จำกัด.
- อภิวัฒน์ อินต๊ะวงศ์. (2552). *ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบของวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤตที่ต้องควบคุม (HACCP) ในบริษัท ลำปางฟู้ดโปรดักส์ จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- Foundation for Food safety Certification. (2015). *Certification Scheme for Food Safety Systems in Compliance With ISO 22000: 2005 and Technical Specifications for Sector PRPs*. Retrieved October 10, 2016, from http://www.fssc22000.com/documents/pdf/certification-scheme/fssc22000_features_v3.2_2015.pdf
- Helen K. A., Doe, F. & Agyemang, C. B. (2014). Attitude of Private and Public Sector Employees towards Female Manager in Ghana. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3), 244.
- Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis* (2nd ed). New York: Harper and Row.