สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

KNOWLEDGE AND ATTITUDE AFFECTING PRODUCTIVITY INCREASING OF EMPLOYEE IN AUTO PART INDUSTRY IN BANGPLEE INDUSTRIAL ESTATE SAMUTPRAKARN PROVINCE

T110557

พิชญา ศรีสวัสดิ์

PICHAYA SRISAWAT

สขหมู่.....
เลขทะเบียน..... T110557
วัน,เดือน,ปี..... - 4 มิ.ย. 2553

b.....
i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2553

KMITL-2010-ED-M-251-022

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

KNOWLEDGE AND ATTITUDE AFFECTING PRODUCTIVITY INCREASING OF EMPLOYEE IN AUTO PART INDUSTRY IN BANGPLEE INDUSTRIAL ESTATE SAMUTPRAKARN PROVINCE

PICHAYA SRISAWAT

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2010

KMITL-2010-ED-M-251-022

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2010

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

Knowledge and Attitude Affecting Productivity Increasing of Employee in Auto Part Industry in Bangplee Industrial Estate Samutprakarn Province

นักศึกษา นางสาวพิชญา ศรีสวัสดิ์

รหัสประจำตัว 51064135

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.วิสุทธิ์	สุนทรกนกพงศ์	
ผศ.ดร.มนัส	ไพฑูรย์เจริญลาภ	
ผศ.ดร.จิระเสกข์	ตรีเมธสุนทร	
รศ.อตินุช	กาญจนพิบูลย์	
ดร.ธีระชินภัทร	รามเดชะ	

วัน / เดือน/ ปี ที่สอบ 23 เมษายน 2553 เวลา 10.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนปริญญาเอก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์)

คณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

วันที่.....26.....**เดือน**.....พฤษภาคม.....**พ.ศ. 2553**

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

สำนักทะเบียนและประมวลผล สจล.
วันที่ส่งเล่มวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์
วันที่ 31 เดือน พ.ค. พ.ศ. 53
ลงชื่อ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
นักศึกษา	นางสาวพิชญา ศรีสวัสดิ์
รหัสประจำตัว	51064135
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2553
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และขนาดขององค์กร และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบทดสอบ โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยขนาดตัวอย่าง 320 ราย สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) พนักงานมีความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตอยู่ในระดับที่ปานกลาง และมีเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตอยู่ในระดับที่ค่อนข้างดี

2) พนักงานที่มี เพศ ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และปฏิบัติงานในองค์กรที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีอายุ และได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตที่ต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และปฏิบัติงานในองค์กรที่มีขนาดต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ในขณะที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน มีระดับ เจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีระดับ เจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4) ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต และระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำมีค่า r = 0.254

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Knowledge and Attitude Affecting Productivity Increasing of Employee in Auto Part Industry in Bangplee Industrial Estate Samutprakarn Province
Student	Ms. Pichaya Srisawat
Student ID.	51064135
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2010
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Manat Pithuncharurnlap
Thesis Co Advisor	Assistant Professor Dr. Jirasek Treemetsuntorn

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) To study levels of knowledge and attitude affecting the productivity increasing of employee in auto parts industry at Bangplee Industry Estate Samutprakarn Province. 2) To compare the levels of knowledge and attitude affecting the productivity increasing of employee in auto parts industry between the different personal factors which were gender, age, education level, work experience, original affiliation, training about increasing productivity , and size of organization. 3) To study a relationship between levels of knowledge and attitude affecting the productivity increasing of employee of auto parts industry. The researcher collected the data by using questionnaires and tests a simple random method with a sample size of 320 was conductive statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation tested by t-test and one-way ANOVA. The research results were found that

1) Employees had knowledge affecting the productivity increasing of auto parts industry at moderate level and had a rather good level of attitude towards the increasing productivity of auto parts industry.

2) Employees of who had different gender, work experience, original affiliation, and size of organization had no significant differences in the level of knowledge affecting the productivity increasing of auto parts industry. However, employees, of different age and training about increasing productivity , had statistically significant differences in the level of knowledge affecting the productivity increasing of auto parts industry, at the 0.05 level. Employees of

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

difference education levels had statistically significant in the level of knowledge affecting the productivity increasing of auto parts industry, at the 0.01 level.

3) Employees of different gender, age, education level, training about increasing productivity , and size of organization had on significant differences in the level of attitude affecting the productivity increasing of auto parts industry However, employees of different original affiliation had statistically significant differences in the level of attitude affecting the productivity increasing of auto parts industry, at the 0.05 level. Employees of difference work experience level had statistically significant in the level of attitude level the increasing productivity of auto parts industry, at the 0.01 level

4) There was a significant relationship between knowledge and attitude affecting the productivity increasing of auto parts industry of employees at the 0.01 levels. It was positive correlation in low levels with r =0.254.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยคำแนะนำ และคำปรึกษาเกี่ยวกับความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการจาก ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ. ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะและปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำการศึกษา ด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รศ. อดินุช กาญจนพิบูลย์ , รศ. วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์ และ อาจารย์ธีระ ชินภัทร รามเดชะซึ่งช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้ายทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบรูณ์

ขอขอบพระคุณ ผศ.ฉกาจ ราชบุรี ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้และขอขอบคุณวรเทพ คล้ายคลึงและคุณวชิรพันธ์ ศรีแสงจันทร์ ที่ให้ความอนุเคราะห์สำหรับการศึกษาวิจัย รวมถึงได้ช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ก่อนจะมีการเก็บข้อมูลจริง

ขอขอบคุณ ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและการตอบแบบสอบถามในทุกข้ออย่างสมบรูณ์ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณเพื่อนจากวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมรุ่น 12 ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำ ให้กำลังใจ และขอขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุน คอยให้กำลังใจและเป็นแรงผลักดันให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ธุรการประจำสาขาศิลปศาสตร์ประยุกต์ ตลอดจน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

พิชญา ศรีสวัสดิ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... III

กิตติกรรมประกาศ..... V

สารบัญ..... VI

สารบัญตาราง..... XI

สารบัญภาพ..... XIV

บทที่ 1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 5

1.3 สมมติฐานการวิจัย..... 6

1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย..... 7

1.5 ขอบเขตของการวิจัย..... 9

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ..... 10

บทที่ 2 แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 12

2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้..... 12

2.1.1 ความหมายของความรู้..... 12

2.1.2 ประเภทของความรู้..... 14

2.1.3 ระดับความรู้..... 16

2.1.4 วิธีวัดความรู้..... 17

2.1.5 เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้..... 19

2.1.6 กรอบแนวความคิดเกี่ยวกับความรู้..... 22

2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ..... 23

2.2.1 ความหมายของเจตคติ..... 24

2.2.2 ลักษณะของเจตคติ..... 26

2.2.3 หน้าที่และประโยชน์ของเจตคติ..... 29

2.2.4 องค์ประกอบของเจตคติ..... 30

2.2.5 การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงเจตคติ..... 32

2.2.6 การแก้ไขเจตคติหรือวิธีสร้างเจตคติ..... 35

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

2.2.7 มิติของเจตคติ..... 37

2.2.8 วิธีการวัดเจตคติ..... 37

2.2.9 มาตรวัดเจตคติ..... 38

2.2.10 กรอบแนวความคิดเกี่ยวกับเจตคติ..... 39

2.2.11 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) และการปฏิบัติ (Practice) 40

2.2.12 ประโยชน์ของเจตคติ..... 42

2.3 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการผลิต..... 43

2.3.1 ความหมายของการผลิต..... 43

2.3.2 ระบบการผลิต..... 44

2.3.3 องค์ประกอบของระบบการผลิต..... 45

2.3.4 ความหมายของการบริหารการผลิต..... 46

2.4 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต..... 49

2.4.1 ความหมายของการเพิ่มผลผลิต..... 49

2.4.2 ความเป็นมาของการเพิ่มผลผลิต..... 50

2.4.3 ความหมายและแนวคิดของการเพิ่มผลผลิตในองค์กร..... 51

2.4.4 เหตุผลของการเพิ่มผลผลิต..... 57

2.4.5 ภาพรวมของการเพิ่มผลผลิต..... 58

2.4.6 ความสำเร็จในการเพิ่มผลผลิต..... 59

2.5 อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ..... 61

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 64

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 71

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 71

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 72

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 74

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 75

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 81

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 88

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และขนาดขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 90

4.2 ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ..... 92

4.3 ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ..... 92

4.4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความรู้ที่มีต่อการการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ..... 98

4.5 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ..... 116

4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ..... 114

4.7 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ..... 115

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 117

5.1 สรุปผลการวิจัย..... 118

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 118

5.1.2 ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 118

5.1.3 ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตลดของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 118

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

5.1.4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความรู้ที่มีต่อการการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ..... 119

5.1.5 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ..... 121

5.1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ..... 122

5.1.7 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ..... 123

5.2 อภิปรายผล..... 123

5.2.1 ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต..... 123

5.2.2 ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต..... 124

5.2.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต..... 125

5.2.4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต..... 129

5.2.5 ความสัมพันธ์ของความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต..... 134

5.3 ข้อเสนอแนะ..... 135

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้..... 135

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป..... 136

บรรณานุกรม..... 137

ภาคผนวก..... 144

ภาคผนวก ก หนังสือราชการ..... 145

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย... 146

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย..... 150

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

หนังสือรับรองผลการพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล..... 152

ภาคผนวก ข แบบสอบถาม..... 154

ประวัติผู้เขียน..... 164

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	มูลค่าการส่งออกรถยนต์และชิ้นส่วนในปี 2547-2549	2
1.2	การส่งออกสินค้าสำคัญของไทยเรียงตามมูลค่า ปี 2549 - 2551.....	2
3.1	แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดเจตคติของพนักงานที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต.....	73
3.2	แสดงรายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	74
3.3	แสดงการทดสอบสมมุติฐาน.....	78
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และขนาดขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	90
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความรู้ต่อการเพิ่มผลผลิตในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ.....	93
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต.....	93
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างเพศชายและหญิง (คะแนนเต็ม 20 คะแนน) โดยวิธี t-test	98
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ช่วงอายุ (คะแนนเต็ม 20 คะแนน) โดยวิธี One-way ANOVA	99
4.6	แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างช่วงอายุต่างๆ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	100
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (คะแนนเต็ม 20 คะแนน) โดยวิธี One-way ANOVA	101

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา (คะแนนเต็ม 20 คะแนน) โดยวิธี One-way ANOVA 102

4.9 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างระดับการศึกษาต่างๆ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD..... 102

4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด (คะแนนเต็ม 20 คะแนน) โดยวิธี One-way ANOVA..... 103

4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต (คะแนนเต็ม 20 คะแนน) โดยวิธี One-way ANOVA 104

4.12 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างๆ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD 105

4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดขององค์กร (คะแนนเต็ม 20 คะแนน) โดยวิธี One-way ANOVA..... 106

4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างเพศชายและหญิง โดยวิธี t-test 107

4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมจำแนกตาม ช่วงอายุ โดยวิธี One-way ANOVA 108

4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA 109

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.17	แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระยะเวลาในการทำงานเป็นรายคู่ต่างๆ โดยวิธี LSD	109
4.18	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA	110
4.19	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยวิธี One-way ANOVA	111
4.20	แสดงค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดต่างๆ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	112
4.21	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่าง ของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต โดยวิธี One-way ANOVA	113
4.22	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดขององค์กร โดยวิธี One-way ANOVA	114
4.23	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และ ค่า p-value ของความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต โดยวิธี Person's Correlation....	114
4.24	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	115

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	แสดงกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย	8
2.1	แสดงการวัดระดับการเรียนรู้ด้านความรู้ ความคิด ตามแนวคิดของบลูม และคณะ.....	19
2.2	รูปแบบไตรมิติของเจตติ.....	28
2.3	แสดงองค์ประกอบของเจตคติ.....	29
2.4	องค์ประกอบของเจตคติ.....	32
2.5	แสดงส่วนประกอบของระบบการผลิต.....	46
2.6	ระบบการบริหารการผลิต.....	49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากในปัจจุบันการประกอบธุรกิจมีการแข่งขันกันสูงซึ่งจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมในประเทศตะวันตก การนิยมเข้ามาลงทุนในประเทศไทย การใช้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตสินค้าซึ่งมีต้นทุนต่ำทำให้นโยบายทางการค้า และอุตสาหกรรมของไทยต้องขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ทำให้แนวทางในเศรษฐกิจการลงทุนของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไปโดยมีโครงสร้างภายในจากการพึ่งพาภาคเกษตรกรรมมาเน้น ภาคอุตสาหกรรมและการบริการแทน

โดยเศรษฐกิจไทยมีวิวัฒนาการของฐานการผลิตมาจากการพึ่งพาความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรไปสู่องค์ความรู้โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงคือ ช่วงแรก หลังสงครามโลกครั้งที่2 ภาคการเกษตรมีบทบาทสำคัญต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ระบบการผลิตจึงเน้นความได้เปรียบในด้านทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ที่ดินและวัตถุดิบธรรมชาติ ช่วงที่สอง ระบบการผลิตจึงได้เปลี่ยนไปให้ความสำคัญกับแรงงานราคาถูก เนื่องจากมีแรงงานส่วนเกินในภาคการเกษตรค่อนข้างมาก ประกอบกับภาคอุตสาหกรรมได้เข้ามามีบทบาทแทนภาคการเกษตรโดยสินค้าส่งออกที่ใช้แรงงานมากได้กลายมาเป็นสิ่งสำคัญของการเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะต่อมา ช่วงที่สาม การผลิตให้ความสำคัญต่อการดึงดูดทุนและเทคโนโลยีจากภายนอกประเทศ และช่วงสุดท้าย การร่างแผนยุทธศาสตร์การเพิ่มผลผลิตของประเทศ แข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์รุนแรงมากขึ้น การใช้แรงงานราคาถูกหรือการดึงดูดทุนจากต่างประเทศ โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีซึ่งเป็นจุดอ่อนที่สำคัญการผลิตในช่วงนี้จึงต้องอาศัยองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้น ดังนั้นการปรับโครงสร้างและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันจะต้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องกับความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบ รวมทั้งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาปัจจัยหลักในการผลิต (http://www.ryt9.com/s/nesd/149696/)

อุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ได้ถูกกำหนดให้เป็นอุตสาหกรรมหลัก ในการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจไทย จากการที่รัฐบาลได้เริ่มมีการกำหนดนโยบายด้านอุตสาหกรรมยานยนต์มาตั้งแต่ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 ตลอดระยะเวลากว่า 3 ทศวรรษที่ผ่านมา และนโยบายการขยายฐานการผลิตของผู้ประกอบการรถยนต์หลายค่ายเป็นผลให้มีการพัฒนาและการเติบโตของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ไปพร้อมกับอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระยะต่อมา การส่งออกของรถยนต์และชิ้นส่วนของไทยได้ค่อยๆ เติบโตขึ้น และได้มีการขยายตัวมากในช่วง 4-5 ปีที่ผ่านมา ดังแสดงในตารางที่ 1.1 และตารางที่ 1.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 มูลค่าการส่งออกรถยนต์และชิ้นส่วนในปี 2547-2549 (หน่วย: ล้านบาท)

รายการ	มูลค่า (ล้านบาท)			% เปลี่ยนแปลง
	2547	2548	2549	2547-2549
รถยนต์ (CBU) (คัน)	332,053	440,715	538,966	22.29
รถยนต์	149,232.80	203,025.09	240,764.09	18.59
ส่วนประกอบและอุปกรณ์รถยนต์ (OEM)	43,873.39	76,790.69	87,170.92	13.52
เครื่องยนต์	4,316.07	7,903.79	8,357.93	5.75
ชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์	2,909.43	4,100.47	5,453.40	32.99

ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม รวบรวมจากกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 2550.

ตารางที่ 1.2 การส่งออกสินค้าสำคัญของไทยเรียงตามมูลค่า ปี 2549 - 2551 (หน่วย: ล้านบาท)

รายการ	มูลค่า			อัตราการเติบโต (ร้อยละ)		
	2549	2550	2551	2549	2550	2551
รถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	362,374.31	447,109.39	513,154.20	16.78	23.38	14.77

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพาณิชย์โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร 2551.

รัฐบาลได้เข้ามาทำการส่งเสริมการลงทุนและออกนโยบายต่างๆ เกี่ยวกับทางด้านอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในประเทศมากขึ้น ทำให้อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ แสดงให้เห็นได้จากบทบาทของอุตสาหกรรมรถยนต์ต่อระบบเศรษฐกิจของไทย โดยในประเทศไทยได้มีจำนวนของผู้ประกอบรถยนต์ 14 ราย จำนวน ผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในประเทศไทยทั้งหมด 600 ราย และในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จำนวน 17 ราย (กรมเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. 2552: http://sql.diw.go.th/factory/ieat.asp) การที่มีจำนวนมากเพราะเนื่องมาจากการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขนส่งที่สะดวก และเป็นแหล่งของโรงงานที่ประกอบรถยนต์ เช่น อิซุซู มอเตอร์ โตโยต้า และมิตซูบิชิ เป็นต้น

เนื่องจากปัจจุบันอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ประสบปัญหาและอุปสรรคหลายด้าน ทั้งในด้านการใช้เทคโนโลยี กระบวนการผลิต และประสิทธิภาพการผลิตที่ไม่สามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์ให้กับลูกค้าได้ตรงความต้องการ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพดี ราคาสูงสู่ตลาดโลกได้ อีกทั้งยังมีต้นทุนในส่วนต่างๆ สูง เมื่อเทียบกับประเทศที่เป็นคู่แข่งใหม่ ๆ อย่าง จีน เกาหลี และมาเลเซีย เป็นต้น รวมทั้งการบริหารการจัดการอย่างเป็นระบบ อุปสรรคการค้า การขาดข้อมูลของอุตสาหกรรมที่มีประสิทธิภาพในการปรับกลยุทธ์ของอุตสาหกรรมที่ทันสถานการณ์ นอกจากนี้ยังขาดแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ทั้งระบบอย่างต่อเนื่อง และกลยุทธ์ในการพัฒนาภาพรวมที่สอดคล้องในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2541)

การเพิ่มผลผลิต (Productivity) นอกเหนือจากจะเป็นการเพิ่มปริมาณการผลิตแต่เพียงอย่างเดียว แล้ว ยังเป็นการเพิ่มความสามารถในด้านต่าง ๆ ขององค์กรตามสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์ไม่ว่าจะเป็น กิจกรรม 5ส. กิจกรรมข้อเสนอแนะ(Suggestion) กิจกรรมกลุ่มย่อย(Quality Control Circle :QCC) กิจกรรม KAIZEN การส่งมอบสินค้าให้ทันเวลาตรง (Just In Time) การลดต้นทุนการผลิต การลดความสูญเสีย และการใช้ประโยชน์จากปัจจัยการผลิตให้มากขึ้น เป็นต้น อย่างไรก็ตามการที่องค์กรมุ่งเน้นที่จะเพิ่มผลผลิตเพียงอย่างเดียวอาจจะก่อให้เกิดผลเสียแก่องค์การ หากพบว่าองค์การละเลยต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการเพิ่มผลผลิตจึงเป็นการจัดการกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพตั้งแต่การได้มาซึ่งทรัพยากรการผลิต การใช้ทรัพยากรการผลิต การควบคุมการผลิต การตรวจสอบคุณภาพสินค้า ตลอดจนการส่งมอบให้กับลูกค้า และสามารถแข่งขันด้านราคากับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต่างชาติได้ โดยคุณภาพของชิ้นส่วนก็ยังคงมีความเป็นเลิศทางด้านคุณภาพเหมือนเดิมหรือดีกว่าเดิมด้วย นั่นก็คือ กิจกรรมการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร โดยได้ถูกนำมาใช้อย่างจริงจัง ทุกกระบวนการผลิตโดยเริ่มตั้งแต่รับวัสดุ เข้ามาทำการผลิตจนถึงการขนส่งหรือส่งของถึงมือลูกค้าเลยทีเดียว นอกจากนั้นแล้วผู้บริหารต้องดูแลในส่วนประกอบอื่น ๆ ด้วย เช่น การให้ความรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจ การดูแลความปลอดภัยและสร้างจรรยาบรรณให้เกิดขึ้นในองค์การ เป็นต้น และได้มีการทำกิจกรรมต่างๆ ขึ้นมาเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำประเทศไปสู่การแข่งขันในตลาดโลกแล้ว ยังเป็นตัวนำประเทศไปสู่ความสมดุลและยั่งยืนอีกด้วย กล่าวคือ แนวคิดการเพิ่มผลผลิตจะนำไปสู่การจัดสรรทรัพยากร (Reallocation) เพื่อให้เกิดคุณค่าสูงสุดทางเศรษฐกิจ การมีวินัยทางสังคม การทำงานเป็นทีม การใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาที่มีอยู่รวมถึงการสร้างความเท่าเทียมกันให้กับทุกส่วนในสังคมอีกด้วย กล่าวคือ เมื่อธุรกิจมีความได้เปรียบในการแข่งขันในเวทีการค้าโลก หมายถึงผู้ประกอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธุรกิจจะมีผลกำไรมากขึ้น ผลกำไรที่มากขึ้นนี้ควรจะถูกแบ่งปันให้กับผู้เกี่ยวข้องอย่างยุติธรรม ดังนั้น ผู้ประกอบธุรกิจซึ่งหมายรวมไปถึงเกษตรกรจะมีผลกำไรสูงขึ้นและมีเงินทุนหมุนเวียนที่จะนำมาใช้ในการขยายธุรกิจให้ใหญ่ขึ้น พนักงานมีความมั่งคงในหน้าที่การงานได้รับค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น ผู้บริโภคได้ใช้สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ในราคายุติธรรม รัฐบาลสามารถนำรายได้ที่มาจากการเก็บภาษีอากรที่เพิ่มมากขึ้นมาพัฒนาประเทศให้มีเสถียรภาพมากขึ้น คนในทุกส่วนของสังคมจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และในขณะเดียวกันสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ก็จะได้รับการดูแลรักษาเมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะทำให้คุณภาพชีวิตของคนทุกคนในสังคมสูงขึ้น จึงเป็นที่น่าสนใจที่จะศึกษาถึงความรู้และเจตคติของพนักงานที่มีการเพิ่มผลผลิต

ประภา อิทรสูตร (http://intimeproduct19.tripod.com/about/Untitled-2.html) ได้กล่าวว่า การเพิ่มผลผลิตเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การต้องพยายามทำให้การผลิตขององค์การดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะทรัพยากรต่าง ๆ นับวันจะขาดแคลนลงหรือลดน้อยลงไปทุกวัน ดังนั้นองค์การจึงต้องพยายามหาวิธีการเพิ่มผลผลิตในทุกวิถีทาง เพื่อที่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการที่จะทำให้การผลิตสินค้าพอกับความต้องการของลูกค้า โดยพยายามให้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด หรือไม่มีการสูญเสียใด ๆ เลยในกระบวนการผลิต ซึ่งก็จะเป็นการประหยัดทรัพยากรที่มีให้ได้ใช้อย่างคุ้มค่า คือ

1. ช่วยให้คนงานได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองหรือของหน่วยงานของตน
2. ช่วยให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาสู่กระบวนการผลิต
3. ช่วยให้มีการพัฒนาและทักษะในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
4. ช่วยให้ลูกค้าได้ใช้สินค้าที่มีคุณภาพและราคาถูก
5. ช่วยให้คนงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
6. ช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งในด้านคุณภาพและบริการ
7. ช่วยทำให้ลดต้นทุนในการผลิตสินค้าหรือบริการ

ดังนั้น การเพิ่มผลผลิตจึงมีความสำคัญต่อองค์การในการช่วยลดต้นทุนการผลิต ทำให้สินค้าที่ผลิตได้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดการสูญเสียต่าง ๆ ในกระบวนการผลิต อีกทั้งช่วยให้คนงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะคนงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน มีการเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นการเพิ่มทักษะในการทำงานและยังเป็นการพัฒนาให้คนงานมีความรู้ความสามารถความชำนาญในหน้าที่ของเขา ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์การนั่นเอง

จากสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันจึงทำให้ภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จึงต้องการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิต ซึ่งเป็นแนวทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เดียวที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว โดยการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้บริโภค มีกระบวนการผลิตที่มีต้นทุนต่ำเพื่อให้ขายสินค้าได้ในราคาที่เหมาะสม มีคุณภาพที่ดี และการส่งมอบที่ทันเวลา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จำเป็นต้องให้ความรู้และสร้างเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต ถึงจะช่วยให้ภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการยืนหยัดในตลาดการค้าของภาคอุตสาหกรรมได้ยาวนาน

จากปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้และเจตคติของพนักงานที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ทั้งนี้เพราะคิดว่า ถ้าหากพนักงานขาดความรู้และเจตคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมส่งผล กระทบต่องานที่ปฏิบัติได้ จิตรา ปุจฉาการ (2540:42) ได้กล่าวไว้ว่าการปฏิบัติงานกับเจตคติมีผลซึ่งกันและกัน เป็นที่เชื่อกันว่า เจตคติมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลในขณะเดียวกันการปฏิบัติของบุคคลก็มีผลต่อเจตคติของบุคคลด้วย ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงความรู้และเจตคติของพนักงานที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ว่าอยู่ในระดับใดและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางใด และยังทำให้ทราบว่ามีปัจจัยส่วนบุคคลใดบ้างที่มีผลต่อความรู้และเจตคติของพนักงานต่อการเพิ่มผลผลิต เพื่อเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป และเพื่อประโยชน์แก่กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในการพัฒนาการทำงานของบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบของปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และขนาดขององค์กรที่มีต่อความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่สังกัดขนาดขององค์กรที่ต่างกัน มีผลต่อระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.3 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.4 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.5 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.6 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่สังกัดขนาดขององค์กรที่ต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

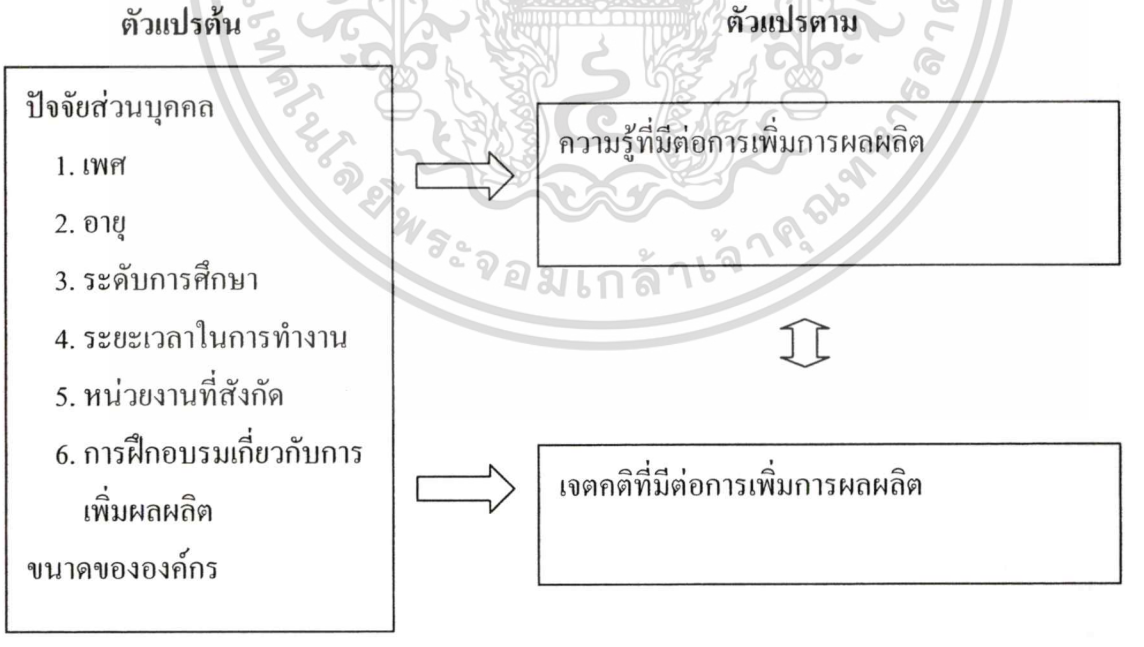
จากการที่ได้มีผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารอุตสาหกรรมการผลิต และนักวิชาการจำนวนมากได้ศึกษาและหาแนวคิดการเพิ่มผลผลิตเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ไม่ว่าจะเป็นคนงาน และเทคโนโลยีในการที่จะทำให้การผลิตสินค้าพอกับความต้องการของลูกค้า คุณภาพที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า ลดการสูญเสียต่างๆ ในกระบวนการผลิต และทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งในด้านคุณภาพและบริการ จะต่อมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และได้มีการสร้างกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตต่างๆ เพื่อองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นบุคลากรขององค์กรจะต้องเข้าใจและเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต ดังนั้นบุคลากรต้องมีความรู้ที่เหมาะสม และเจตคติที่ดีต่อการเพิ่มผลผลิตก่อน ซึ่งจะนำมาสู่การทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับระดับความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานมาจาก ยิ่งยศ เอกภูมิมาศ (2551) เรื่องการศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางการเพิ่มผลผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและ เอกชัย เพชรกาฬ (2549) เรื่องความรู้และเจตคติต่อการลดต้นทุนที่ทุกคนมีส่วนร่วมที่ทุกคนมีส่วนร่วมของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์กลุ่มบริษัทไทยซัมมิท เขตจังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็นดังนี้

1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานหน่วยงานที่สังกัด การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และขนาดขององค์กร
2. ด้านระดับด้านระดับความรู้ของพนักงานที่มีต่อการเพิ่มการผลผลิต
3. ด้านระดับเจตคติของพนักงานที่มีต่อการเพิ่มการผลผลิต

จากตัวแปรทั้งสามส่วนที่กล่าวมาข้างต้น แยกตามชนิดของตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษานั้นมีตัวแปรอยู่ด้วยกัน 2 ประเภทคือ ตัวแปรต้น (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ซึ่งทั้งหมดจะถูกนำมาวิเคราะห์ถึงความรู้และเจตคติความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ดังแสดงในกรอบแนวความคิดในการวิจัย (ภาพที่ 1.1) ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีทั้งสิ้น 17 โรงงาน มีพนักงานรวม 1,380 คน (กรมเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. 2552)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนด ตัวแปรต้น (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและขนาดขององค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.เพศ

2. อายุ

3. ระดับการศึกษา

4. ระยะเวลาในการทำงาน

5. หน่วยงานที่สังกัด

6. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต

ปัจจัยขนาดขององค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต

2. เจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต

1.5.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาการดำเนินงานวิจัยและเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2552 ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1.6.1 ความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต หมายถึง การรับรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการเพิ่มผลผลิต และกิจกรรมต่างๆ ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.6.2 เจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกต่อการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ถ้ายอมรับ หมายถึงเห็นด้วย คือมีความคิดเห็นในทางบวก ถ้าไม่ยอมรับ หมายถึงไม่เห็นด้วย คือมีความคิดเห็นในทางลบ ความคิดเห็นในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต และกิจกรรมต่างๆในองค์การเพื่อให้เกิดผลผลิตและผลประกอบการ ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.6.3 พนักงาน หมายถึง พนักงานในสถานประกอบการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะหมายถึง พนักงานปฏิบัติการที่เป็นบุคลากรของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีระดับต่างๆ โดยรับผิดชอบในการปฏิบัติตามหน้าที่ต่างๆตามผู้บังคับบัญชาสั่ง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้พนักงานปฏิบัติการประกอบด้วยพนักงานในฝ่ายต่างๆ ที่เป็นหัวใจสำคัญในการผลิต ได้แ ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายประกันคุณภาพ และฝ่ายควบคุมวัสดุ เพื่อให้เกิดผลผลิตและผลประกอบการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.6.4 เพศ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.6.5 อายุ หมายถึง อายุของพนักงานตามบัตรประชาชน

1.6.6 ระดับการศึกษา หมายถึงวุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดที่ได้รับ

1.6.7 ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาของการทำงานตั้งแต่วันที่พนักงานเริ่มเข้าทำงานในบริษัทแห่งนี้ ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.6.8 หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานตามสายงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.6.9 การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต หมายถึง การได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน เช่น หลักการในการเพิ่มผลผลิต การบำรุงรักษาเพื่อการเพิ่มผลผลิต และกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต (5ส. QCC Just in Time กิจกรรมข้อเสนอแนะ และกิจกรรม KAIZEN) เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6.10 การเพิ่มผลผลิต (Productivity) หมายถึง การเพิ่มอัตราผลผลิต โดยที่อัตราผลผลิต (Productiveity) จะแตกต่างจากคำว่า ผลผลิต (Product หรือ Production Output) และการผลิต (Production) ดังนั้น คำทั้งสามคำนี้จึงมีความหมายที่ต่างกัน

- ผลผลิต คือ มูลค่าผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ได้จากกระบวนการผลิตหรือบริการ
- การผลิต คือ กระบวนการทำงานในการผลิตหรือบริการ
- อัตราผลผลิต คือ อัตราส่วนของหน่วยผลผลิตต่อหน่วยกำลังหรือวัสดุที่ป้อนเข้าสู่กระบวนการผลิต หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า อัตราผลผลิต คือ อัตราส่วนระหว่างปริมาณหน่วยที่ผลิตได้ต่อหน่วยของทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตนั้นๆ ทรัพยากรที่ใช้รวมถึงที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง วัตถุดิบ เครื่องจักร เครื่องมือ และแรงงาน

1.6.11 ขนาดขององค์กร หมายถึง ความเล็กใหญ่ขององค์กร โดยวัดจากจำนวนของพนักงาน โดยในที่นี้ผู้วิจัยได้แบ่งขนาดของโรงงานเป็น 3 ขนาดตามจำนวนพนักงานที่ทำงานในโรงงานดังนี้

ขนาดโรงงาน	จำนวนพนักงาน
โรงงานขนาดเล็ก	น้อยกว่า 300 คน
โรงงานขนาดกลาง	300-1,000 คน
โรงงานขนาดใหญ่	มากกว่า 1,000 คน

1.6.12 อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ หมายถึง อุตสาหกรรมหรือบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนหรืออะไหล่ประกอบรถยนต์ ที่รผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เพื่อป้อนให้โรงงานประกอบรถยนต์โดยตรง และการผลิตชิ้นส่วนอะไหล่เพื่อป้อนสู่ตลาดรถทั่วไปทั้งในประเทศเช่น น็อต ท่อประเภทต่างๆ หม้อน้ำ เครื่องยนต์สันดาปภายในแบบลูกสูบ และเครื่องอุปกรณ์ไฟฟ้าสำหรับจุดระเบิดเครื่องยนต์และส่วนประกอบ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2
แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ในการวิจัยเกี่ยวกับความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายชนิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดจะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น โดยประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้

2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ

2.3 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการผลิต

2.4 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต

2.5 อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้

2.1.1 ความหมายของความรู้

Good (1973:325) พจนานุกรมทางการศึกษา ได้ให้ความหมายของ ความรู้ ว่าความรู้เป็นข้อเท็จจริง (Facts) ความจริง (Truth) กฎเกณฑ์และข้อมูลต่างๆที่มนุษย์ได้รับและรวบรวมสะสมไว้จากมวลประสบการณ์ต่างๆ

พจนานุกรม The Lexiticon Webster (Dictionary Encyclopedia Edition 1,1977:531) ได้ให้คำจำกัดความ " ความรู้" เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์และโครงสร้างที่เกิดขึ้นจากการศึกษาหรือเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับสถานที่ สิ่งของ หรือบุคคล ซึ่งได้จากการสังเกตุ ประสบการณ์ หรือรายงาน การรับรู้ข้อเท็จจริงเหล่านี้ต้องชัดเจนและต้องอาศัยเวลา

ความรู้ (Knowledge) เป็นแนวคิดเพื่อสนับสนุนว่า ความรู้มีผลทำให้เจตคติของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

Bloom, et. al (1971:271) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะเรื่อง หรือเรื่องทั่วไป ระลึกถึงวิธีการ กระบวนการ หรือสถานที่ต่าง ๆ โดยเน้นความจำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Good (1973:325) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง (Facts) ความจริง (Truth) กฎเกณฑ์ และข้อมูลต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับและรวบรวมสะสมไว้จากมวลประสบการณ์ต่าง ๆ

Webster's New Universal (1977: 531) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า ความรู้เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์และโครงสร้างที่เกิดขึ้นจากการศึกษา หรือการค้นคว้า หรือเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับสถานที่ สิ่งของหรือบุคคลซึ่งได้จากสังเกต ประสบการณ์ หรือจากการรายงานการรับรู้ ข้อเท็จจริงเหล่านี้ต้องชัดเจน และต้องอาศัยเวลา

Mark (1980: 45) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนที่จะรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ โดยแบ่งออกเป็นความรู้ต่อสถานการณ์หนึ่ง ๆ หรือความรู้ต่อเรื่องในระดับกว้าง

Wikstrom and Normann (1994: 9) ได้กล่าวถึง The Modern American Dictionary ว่าได้ให้คำจำกัดความของ ความรู้ (Knowledge) ที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความรู้ คือ ความคุ้นเคยกับข้อเท็จจริง (Facts) ความจริง (Truths) หรือ หลักการโดยทั่วไป (Principles)

2. ความรู้ คือ รู้ (Known) หรือ อาจจะรู้ (May be known)

3. ความรู้ คือ จิตสึกนึก ความสนใจ (Awareness)

ชวาล แพรัตกุล (2526: 11) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง บรรดาข้อเท็จจริงและรายละเอียดของเรื่องราว และการกระทำใด ๆ ที่มนุษย์ได้สะสมและถ่ายทอดกันต่อ ๆ มาแต่ในอดีต และเราสามารถรับทราบสิ่งเหล่านั้นได้

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2533: 1-3) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง การรับรู้จากประสบการณ์ โครงสร้าง หน้าที่ สิ่งของ บุคคล ที่เกิดจากการสังเกต ประสบการณ์ การศึกษา และค้นคว้า

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์ (2535: 7) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง การระลึกถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว และรวมถึงการจำเนื้อเรื่องต่าง ๆ ทั้งที่ปรากฏอยู่ในแต่ละเนื้อหาวิชาและเกี่ยวพันกันเนื้อหาวิชานั้นด้วย เช่นระลึกหรือจำได้ถึงวัตถุประสงค์ วิธีการ แบบแผนและเค้าโครงของเรื่องนั้น ๆ

อธิคม อิ่มสุนทร (2538:17) ได้กล่าวถึง สุนันท์ คัลโกสุม ว่าได้ให้คำจำกัดความของความรู้ หมายถึง ความสามารถในการคงไว้ รักษาไว้ซึ่งข้อเท็จจริง เรื่องราวรยละเอียดต่างๆ ตลอดจนประสบการณ์ทั้งมวลของผู้เรียนในด้านของความเข้าใจนั้น หมายถึงความสามารถในการเบรวบรวมความรู้และขยายความรู้ความจำให้ไกลออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล

จันทร์ทิพย์ ชูสมภพ (2539: 1) สรุปว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และโครงสร้างที่มนุษย์ได้รับจากการศึกษาค้นคว้า ประสบการณ์ การสังเกต และเก็บสะสมไว้ในระดับของความจำได้สามารถเข้าใจเปรียบเทียบ ตีความ และนำไปประยุกต์ใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สายสุนีย์ ปวุตินันท์ (2541: 28) สรุปว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง ข้อมูล รายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำใด ๆ ที่มนุษย์ได้รับ หรือประสบการณ์เก็บสะสมไว้ และเราสามารถรับทราบสิ่งเหล่านั้นได้

พิมพ์ใจ สายวิภู (2541: 9) สรุปว่า ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจำ และเข้าใจรายละเอียดของข้อมูล ในด้านต่างๆ เช่นเหตุการณ์ บุคคล กฎเกณฑ์ ที่บุคคลได้สะสมไว้ สามารถเรียกเอาสิ่งที่จำหรือเข้าใจออกมาให้ปรากฏและสามารถวัดสิ่งที่จำ และเข้าใจนั้นได้

จำเนียร ใหม่ปิยะ (2543: 22) สรุปว่า ความรู้ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเฉพาะเรื่อง หรือเรื่องทั่วๆไปที่มนุษย์รับรู้จากประสาทสัมผัส ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสิ่งเร้า และการรับรู้เหล่านั้นต้องชัดเจน และต้องอาศัยเวลา

อรญาณี สุนทรัช (2546: 31) กล่าวถึง สุนันท์ คัลโกสุม ได้กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการคงไว้ รักษาไว้ซึ่งข้อเท็จจริง เรื่องราวรายละเอียดต่าง ๆ ตลอดจนประสบการณ์ทั้งมวลของผู้เรียนและในด้านของความเข้าใจนั้น หมายถึงความสามารถในการเก็บรวบรวมความรู้และขยายความรู้ ความจำนั้นให้ไกลออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล

สรุปว่าความรู้ หมายถึง การรับรู้ข้อเท็จจริง (Facts) ความจริง (Truth) กฎเกณฑ์ และข้อมูลต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาจากรายงาน ซึ่งพฤติกรรมเบื้องต้นที่ผู้เรียนสามารถจำได้ ระลึกได้โดยได้ยิน การมองเห็น การสังเกต หรือจากประสบการณ์ทางธรรมชาติ คือ เรียนรู้จากสภาพธรรมชาติที่อยู่ใกล้ๆ ตัว การเรียนรู้จากสังคม เช่น จากการอ่านหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต หรือจากการเรียนการสอน คือ มีผู้แทนจากสถาบันจัดลำดับการเรียนรู้อย่างมีจุดหมายและต่อเนื่อง เป็นต้น

2.1.2 ประเภทของความรู้

ชิตหทัย ภัทรชิยานนท์ (2542: 12-14) ได้กล่าวถึง บลูมและคณะ ว่าได้จำแนกความรู้ออกเป็น 3 ขั้นตอน โดยเรียงระดับจากที่ซับซ้อนน้อยที่สุดไปหาที่ซับซ้อนมากที่สุดดังนั้น

1. ความรู้เฉพาะสิ่ง (Knowledge of Specifics) คือการระลึกถึงสิ่งเฉพาะและชิ้นส่วนของสารที่อยู่โดดเดี่ยว การเน้นอยู่ที่สัญลักษณ์ที่มีความหมายเชิงรูปธรรม เรื่องนี้จัดอยู่ในระดับที่ต่ำสุดของความเป็นนามธรรม เรื่องนี้อาจได้รับการคิดว่าเป็นหน่วยของสิ่งที่ซับซ้อน และเป็นนามธรรมของความรู้สึกที่สร้างขึ้น ได้แก่

1.1 ความรู้เฉพาะ (Knowledge of Teminology) เป็นความรู้ในเรื่องสัญลักษณ์จำเพาะบางอย่าง (ทั้งภาษาและมิใช่ภาษา) รวมทั้งความรู้ทางสัญลักษณ์ที่ยอมรับกันแล้ว ความรู้เกี่ยวกับสัญลักษณ์ประเภทต่างๆ ซึ่งอาจเคยใช้เพียงครั้งเดียว หรือความรู้ในเรื่องที่เหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ของสัญลักษณ์นั้นๆ

1.2 ความรู้ข้อเท็จจริงเฉพาะสิ่ง (Knowledge of Specific facts) เป็นความรู้ในเรื่องวันที่ เหตุการณ์ บุคคล สถานที่ ฯลฯ ซึ่งอาจรวมสาระที่ถูกต้องและเฉพาะเจาะจง เช่นวันที่ แน่นอนหรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรากฏที่มากหรือน้อยอย่างชัดเจน อาจรวมสาระเชิงประมาณ เช่น ช่วงเวลาโดยประมาณหรือลำดับความมากน้อยโดยทั่วไปของปรากฏการณ์

2. ความรู้เรื่องวิถีและวิธีการจัดกระทำกับสิ่งเฉพาะ (Knowledge of Way and means of Dealing with Specifics) คือ ความรู้ในเรื่องวิถีทางในการจัดระเบียบการศึกษาในการตัดสินและในวิพากษ์วิจารณ์ รวมทั้งวิธีการค้นคว้าลำดับผลที่ได้ตามเวลาในปฏิทิน และมาตรฐานของการตัดสินใจในแต่ละสาขา และรูปแบบของการจัดระเบียบตามสาขาที่กำหนดและดำเนินการ ความรู้นี้จัดอยู่ในระดับกลางของความเป็นนามธรรมอยู่ระหว่างความรู้เฉพาะกับสิ่งทั่วๆ ไป ไม่ต้องการให้พนักงานทำกิจกรรมที่ต้องการอาศัยเนื้อหา แต่ต้องการให้พนักงานเกิดความสำนึกอย่างเงียบๆ ตามธรรมชาติได้แก่

2.1 ความรู้แบบแผนนิยม (Knowledge of Conventions) เป็นความรู้ในเรื่องลักษณะของวิถีทางในการจัดทำและการนำเสนอความคิดและปรากฏการณ์ เพื่อการสื่อความหมายและสอดคล้อง ผู้ทำงานสาขาวิชานี้ใช้ประโยชน์แบบฉบับทางการปฏิบัติ และรูปแบบซึ่งเหมาะสมที่สุดกับวัตถุประสงค์ ซึ่งมองดูเหมาะสมที่สุดกับปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้อง การสังเกตว่าแม้รูปแบบ และประเพณีนิยมจะเป็นสิ่งที่สมมติขึ้นหรือเกิดขึ้นอย่างไม่ตั้งใจหรือมีอำนาจมาจากพื้นฐานทั้งหลายก็ตาม รูปแบบและประเพณีนิยมก็ยังคงมีอยู่เพราะเป็นผลงานของการตกลงของคนกลุ่มใหญ่ หรือเกิดจากการที่แต่คนเข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องราวปรากฏการณ์หรือปัญหา

2.2 ความรู้เรื่องแนวโน้มและลำดับเหตุการณ์ (Knowledge of Trends and Sequence) เป็นความรู้เรื่องกระบวนการ ทิศทาง และการเคลื่อนที่ของปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเวลา

2.3 ความรู้เรื่องการจัดจำพวกและประเภท (Knowledge of Classification and Categoies) เป็นเรื่องความรู้เรื่องชั้นต่างๆ ชุด ส่วน และการจัดเรียบเรียง ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานของสาขาวิชาที่กำหนดจุดมุ่งหมายของการโต้แย้งหรือของปัญหาที่ให้มา

2.4 ความรู้เรื่องเกณฑ์ (Knowledge of Criteria) เป็นความรู้เรื่องเกณฑ์ตามข้อเท็จจริง หลักการ ความคิดเห็น และการปฏิบัติที่ได้รับการทดสอบหรือได้รับการตัดสินใจ

2.5 ความรู้เรื่องระเบียบวิธี (Knowledge of Methodology) เป็นความรู้เรื่องวิธีสืบสวนทางเทคนิคและกระบวนการที่ใช้ในบางสาขา และที่ซึ่งสืบสวนปัญหาและปรากฏการณ์บางอย่าง การเน้นความรู้ของแต่ละบุคคลในเรื่องวิธีการมากกว่าความสามารถในการใช้วิธีการ

3. ความรู้เรื่องสากลและเรื่องนามธรรมในสาขาต่างๆ (Knowledge of the Universals and Abstractins in field) คือ ความรู้เรื่องแผนและรูปแบบที่สำคัญๆ ที่ปรากฏและความคิดได้รับการจัดรวบรวมไว้ โครงสร้าง ทฤษฎี และข้อสรุปจำนวนมาก ซึ่งมีอิทธิผลต่อสาขาวิชาหรือซึ่งนำมาใช้ศึกษาปรากฏการณ์หรือแก้ปัญหา ระดับนี้จัดเป็นระดับที่สูงสุดของความเป็นนามธรรมและความซับซ้อน ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1 ความรู้เรื่องหลักและข้อสรุปทั่วไป (Knowledge of Principle and Generalization) เป็นเรื่องความเป็นนามธรรมบางอย่าง ซึ่งสรุปข้อสังเกตปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม และมีคุณค่าในการอธิบาย บรรยาย ทำนาย หรือกำหนดการกระทำ หรือทิศทางที่เหมาะสม และสอดคล้องที่สุดเท่าที่จะทำได้

3.2 ความรู้เรื่องทฤษฎีและโครงสร้าง (Knowledge of Theories and Structures) เป็นความรู้เรื่องตัวหลักการและข้อสรุปทั่วไป รวมทั้งความสัมพันธ์ของมัน ซึ่งแสดงให้เห็นภาพพจน์ของเหตุการณ์ ปัญญา หรือสาขาที่ซับซ้อนได้อย่างชัดเจนครอบคลุม และเป็นระบบที่เป็นเรื่องที่เป็นนามธรรมมากที่สุด และได้รับการนำมาใช้แสดงความสัมพันธ์และการจัดระเบียบของสิ่งจำเพาะต่างๆ จำนวนมาก

2.1.3 ระดับของความรู้

อนันต์ ศรีโสภา (2525: 14) กล่าวว่าความรู้ หมายถึงความสามารถในทางพุทธิปัญญาประกอบความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ ทางสมอง แบ่งเป็น 6 ขั้น ซึ่งเรียงจากพฤติกรรมที่ง่ายไปหาพฤติกรรมที่ยาก ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ (Knowledge) ความจำในสิ่งที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน

1.1 ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาโดยเฉพาะ

ก. ความรู้เกี่ยวกับความหมายต่างๆ

ข. ความรู้เกี่ยวกับความจริงต่างๆ ซึ่งได้แก่ เวลา เหตุการณ์ บุคคลสถานที่แหล่งกำเนิด ฯลฯ

1.2 ความรู้เกี่ยวกับวิธีและการดำเนินงานที่เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ

ก. ความรู้เกี่ยวกับลักษณะแบบแผนต่างๆ

ข. ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและการจัดลำดับ

ค. ความรู้เกี่ยวกับการจำแนกและแบ่งประเภทของสิ่งต่าง ๆ

ง. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการดำเนินงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

1.3 ความรู้เกี่ยวกับการรวบรวมแนวความคิดและโครงสร้างของสิ่งหนึ่งสิ่งใด

ก. ความรู้เกี่ยวกับกฎและการใช้กฎนี้ในการบรรยายคุณค่าหรือพยากรณ์ หรือตีความหมายของสิ่งที่เราสังเกตเห็น

ข. ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง

2. ความเข้าใจ (Comprehension) การเข้าใจความหมายของสิ่งนั้น

2.1 การแปล (แปลจากแบบหนึ่งไปสู่แบบหนึ่งโดยรักษาความหมายไว้ได้ถูกต้อง)

2.2 การตีความหมาย (การอธิบาย หรือเรียบเรียงเนื้อหานั้นเสียใหม่ให้เข้าใจง่าย)

2.3 การขยายความ (การขยายความหมายของข้อมูลที่มีอยู่ให้ไกลออกไปกว่าเดิม)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

3. การนำไปใช้ (Application) ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถหรือทักษะทางด้านความเข้าใจดังกล่าวมา การนำความรู้ไปใช้นี้กล่าวอีกนักหนึ่งก็คือการแก้ปัญหานั้นเอง

4. การวิเคราะห์ (Analysis) การแยกเรื่องราวออกไปสู่ย่อยๆ

4.1 การวิเคราะห์ส่วนประกอบต่างๆ

4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประกอบนั้น

4.3 การวิเคราะห์หลักหรือวิธีการรวบรวมส่วนประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) การรวบรวมส่วนประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน

5.1 การกระทำที่เป็นสื่อให้ผู้อื่นเข้าใจความหมาย

5.2 การกระทำที่เกี่ยวกับแผนงานหรือข้อเสนอตามวิธีการต่างๆ

5.3 การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ อาทิเช่น การที่ส่วนประกอบเหล่านั้นร่วมกันได้โดยอาศัยความสัมพันธ์อะไรที่สำคัญ

6. การประเมิน (Evaluation) การตัดสินคุณค่าในสิ่งที่กำหนดความมุ่งหมายได้โดยการใช้เกณฑ์แน่นอน

6.1 การตัดสินใจโดยอาศัยเหตุการณ์ภายในสิ่งนั้นเป็นเกณฑ์

6.2 การตัดสินใจโดยอาศัยเกณฑ์ภายนอกมาพิจารณา

ความคิดเรื่องความรู้ความเข้าใจดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกันโดยตรงและร่วมถึงการนำความรู้ความเข้าใจนั้นไปใช้ในสถานการณ์จริงๆ ได้ตามขั้นตอนทักษะต่างๆ ทางสมอง 6 ขั้น ดังกล่าว คือ ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมิน ทั้งนี้ขึ้นกับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญเนื่องจากความรู้ความเข้าใจสามารถส่งผลต่อการนำไปใช้หรือปฏิบัติงาน

2.1.4 วิธีวัดความรู้

สุมาลี จันทร์ชลอ (2542:54-69) ได้กล่าวถึงการสร้างแบบทดสอบเพื่อวัดความสามารถในแต่ละขั้น ตามแนวความคิดโครงสร้างของความรู้ 6 ขั้น จากขั้นตอนที่ง่ายที่สุดไปยังขั้นที่ยากและซับซ้อนมากขึ้นของอนันต์ ศรีโสภา (2520: 13-14) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. วิธีการวัดระดับของความรู้ความจำ เป็นการวัดความสามารถขั้นต่ำสุด การถามเพื่อวัดสิ่งเกี่ยวข้องกับการให้ระลึกถึง (Recall) ทั้งในสิ่งที่เฉพาะเจาะจงและทั่วไป คำถามที่ใช้วัดในระดับนี้ได้แก่ ข้อคำถามวัดความจำเนื้อเรื่อง ข้อคำถามวัดความจำวิธีดำเนินการ และข้อคำถามวัดความจำความรู้รวบยอด

2. วิธีการวัดระดับความเข้าใจ เป็นการวัดความสามารถที่สูงกว่าความรู้ความจำ แต่ผู้ตอบยังคงมีความรู้ความจำ เป็นพื้นฐานมาก่อนจึงจะมีความเข้าใจ คำถามจะไม่ถามตรงจากตำราหรือสิ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
110557

ที่สอนไว้แต่โยงความรู้ที่เรียนมาสัมพันธ์กับคำถามแล้วเปลี่ยนเป็นคำตอบใหม่ ภาษาหรือสำนวนใหม่ รูปแบบใหม่ ๆ คำถามที่ใช้วัดในระดับนี้ ได้แก่ ข้อคำถามวัดความสามารถในการแปลความ ข้อคำถามวัดความสามารถในการตีความ และข้อคำถามวัดความสามารถในการขยายความ

3. วิธีการวัดระดับการนำไปใช้ เป็นการวัดความสามารถในการนำเอาความรู้ ความเข้าใจมาประยุกต์ใช้หรือแก้ปัญหาในเหตุการณ์หรือสถานการณ์ใหม่ได้อย่างเหมาะสม คำถามที่ใช้วัดในระดับนี้ ได้แก่ ข้อคำถามวัดการนำไปใช้

4. วิธีการวัดระดับวิเคราะห์ เป็นการวัดความสามารถในการแยกแยะ หรือแจกแจงรายละเอียดของเรื่องราว ความคิด การปฏิบัติออกเป็นระดับย่อยๆ โดยอาศัยหลักการหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อค้นพบข้อเท็จจริง และคุณสมบัติบางประการ คำถามที่ใช้วัดในระดับนี้ ได้แก่ ข้อคำถามวัดการวิเคราะห์ความสำคัญ ข้อคำถามวัดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และข้อคำถามวัดการวิเคราะห์หลักการ

5. วิธีการวัดระดับสังเคราะห์ เป็นการวัดความสามารถในการรวบรวมและผสมผสานรายละเอียดปลีกย่อยของข้อมูล สร้างเป็นสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ความสามารถดังกล่าวเป็นพื้นฐานของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คำถามที่ใช้วัดระดับนี้ ได้แก่ ข้อคำถามวัดการสังเคราะห์ข้อความข้อคำถามวัดการสังเคราะห์แผนงานและข้อคำถามวัดการสังเคราะห์ความสัมพันธ์

6. วิธีการวัดระดับประเมินค่า เป็นการวัดความสามารถในการสรุปคุณค่าหรือตีราคาเกี่ยวกับเรื่องราว ความคิด พฤติกรรม ว่าดี-เลว เหมาะ-ไม่เหมาะ เพื่อจุดประสงค์บางประการ คำถามที่ใช้วัดระดับนี้ ได้แก่ ข้อคำถามวัดการประเมินโดยเกณฑ์ภายใน และข้อคำถามวัดการประเมินโดยเกณฑ์ภายนอก

การวัดความรู้ทั้ง 6 ขั้นนี้ สามารถเขียนขั้นตอนการวัดจากระดับความรู้ระดับต่ำขึ้นมาหาระดับสูงจะได้ดังภาพที่ 2.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.1 แสดงการวัดระดับการเรียนรู้ด้านความรู้ ความคิด ตามแนวคิดของบลูมและคณะ
ที่มา : ไสว เลี่ยมแก้ว (2528: 119)

2.1.5 เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้

ชวาล แพรัตกุล (2526 : 201-205) ได้อธิบายว่า การวัดความรู้เป็นการวัดสมรรถภาพสมองด้านการระลึกออกของความจำเป็นนั่นเอง เป็นการวัดเกี่ยวกับเรื่องราวที่เคยมีประสบการณ์หรือหรือเคยรู้เห็นและทำมาก่อนทั้งสิ้น การวัดความรู้ความจำ สามารถสร้างคำถามวัดสมรรถภาพด้านนี้ได้หลายลักษณะด้วยกัน ลักษณะของคำถามก็แตกต่างกันออกไปตามชนิดของความรู้ความจำ แต่ก็จะมีว่าจะอยู่ในรูปของคำศัพท์ นิยาม แบบแผน หรือหลักการทฤษฎีต่าง เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้มีหลายชนิด แต่ละชนิดก็เหมาะสมกับการวัดความรู้ตามคุณลักษณะซึ่งแตกต่างกันออกไปในที่นี้จะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ที่นิยมกันมากคือ แบบทดสอบ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2531:21-25)

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543: 96-97) กล่าวถึงแบบทดสอบ ว่า แบบทดสอบ (Test) คือ ชุดของสิ่งเร้าที่นำไปใช้กระตุ้นให้บุคคลตอบสนองออกมาของสิ่งเร้านี้มักจะอยู่ในรูปของข้อความ ซึ่งอาจให้เขียนคำตอบให้แสดพฤติกรรมให้พูดออกมาทางวาจาก็ได้ ทำให้สามารถวัดได้ สังเกตได้และนำไปสู่การแปลความหมายได้ แบบทดสอบนี้สามารถใช้ได้กับข้อมูลทั้งด้านพุทธิปัญญา ด้านจิตอารมณ์ และด้านทักษะ แต่นิยมใช้วัดทางพุทธิปัญญาเป็นส่วนใหญ่ โดยชนิดของแบบทดสอบแบ่งเป็น 3 ชนิด ดังนี้

1. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธ์ทางการเรียน (Achievement Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพสมองด้านต่าง ๆ ที่ผู้เรียนได้จากประสบการณ์ทั้งปวง ทั้งจากทางบ้านและสถาบันการศึกษา แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธ์ทางการเรียนนี้ยังแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง (Teacher-made Test) เป็นแบบทดสอบที่สร้างกันโดยทั่วไปเมื่อต้องใช้ก็สร้างขึ้น ใช้แล้วก็เลิกกันไป ถ้าจะนำมาใช้อีกก็ต้องดัดแปลง ปรับปรุง แก้ไข เพราะเป็นแบบทดสอบที่ขาดคุณภาพ

- แบบทดสอบที่เป็นมาตรฐาน (Standardized Test) เป็นแบบทดสอบที่ได้มีการพัฒนาด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติมาแล้วหลายครั้งหลายหน จนมีคุณภาพสมบูรณ์ทั้งด้านความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น ความยากง่าย อำนาจจำแนก ความเป็นปรนัย และมีเกณฑ์ปกติ (Norm) ให้เปรียบเทียบด้วยรวมความแล้วต้องมีมาตรฐาน ทั้งด้านการดำเนินการสอบและการแปลผลคะแนนที่ได้

แบบทดสอบทั้ง 2 ประเภทนี้ จะถามเนื้อหาเหมือนกันคือ ถามสิ่งที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนการสอน ซึ่งจัดกลุ่มการปฏิบัติเกี่ยวกับแบบทดสอบได้ 6 ประเภท คือความรู้ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินค่ารูปแบบของการแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธ์ที่นิยมใช้อยู่ 3 รูปแบบคือ

1) แบบปากเปล่า (Oral Test) เป็นการทดสอบที่อาศัยการซักถามเป็นรายบุคคล ใช้ได้ผลดี ถ้ามีผู้เข้าสอบจำนวนน้อย เพราะต้องใช้เวลามาก ถามได้ละเอียดเพราะสามารถตอบโต้กันได้

2) แบบเขียนตอบ (Paper-pencil Test) เป็นการสอบที่เปลี่ยนแปลงมาจากการสอบปากเปล่า เนื่องจากจำนวนผู้เข้าสอบมากและมีเวลาจำกัด ซึ่งสามารถแบ่งแบบเขียนตอบได้ 2 แบบ คือ

- แบบความเรียง (Essay Type) เป็นการสอบที่ให้ผู้ตอบได้รวบรวมเรียบเรียงคำพูดของตนเองแสดงเจตคติและความรู้สึก ความคิดได้อย่างอิสระ ภายใต้หัวข้อเรื่องที่กำหนดให้เป็นข้อสอบที่สามารถวัดพฤติกรรมเกี่ยวกับด้านการสังเคราะห์ได้อย่างดี แต่มีข้อเสียเพราะการให้คะแนนทำให้มีความเป็นปรนัยได้ยาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- แบบจำกัดคำตอบ (Fixed-reponse type) เป็นข้อสอบที่คำตอบถูกภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดให้อย่างจำกัด ข้อสอบแบบนี้เป็นแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ แบบถูกผิด (True-False) แบบเติมคำ (Completion) แบบจับคู่ (Matching) และแบบเลือกตอบ (Multiple choice)

3) แบบปฏิบัติ (Performance Test) เป็นการทดสอบที่ให้ผู้สอบได้แสดงการปฏิบัติออกมาโดยการกระทำหรือลงมือปฏิบัติจริง ๆ เช่น การทดสอบทางดนตรี ช่างกล พลศึกษา เป็นต้น

2. แบบทดสอบวัดความถนัดหรือตัวปัญญา (Aptitude Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดศักยภาพระดับสูงของบุคคลว่ามีสมรรถภาพในการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด และควรเรียนด้านใดหรือทำงานด้านใดจึงจะประสบความสำเร็จอย่างดี แบบทดสอบประเภทนี้อาจแบ่งย่อยได้เป็น 2 ประเภท คือ

- แบบทดสอบความถนัดในการเรียน (Scholastic Aptitude Test) เป็นแบบทดสอบความถนัดที่ใช้วัดความสามารถทางวิชาการว่า มีความถนัดในวิชาอะไร ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการเรียนต่อทางแขนงวิชานั้น และจะสามารถเรียนไปได้มากน้อยเพียงใด

- แบบทดสอบความถนัดจำเพาะ (Specific Aptitude Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถพิเศษของบุคคล เช่น ความถนัดทางด้านดนตรี ทางการแพทย์ เป็นต้น ใช้สำหรับการแนะแนว การเลือกอาชีพ ซึ่งนักวัดแบ่งกลุ่มความถนัดเป็น 7 ด้าน คือความถนัดด้านภาษา (VerbalFactor) ความถนัดในการใช้คำ (Word Fluency Factor) ความถนัดด้านตัวเลข (Number Factor) ความถนัดด้านมิติสัมพันธ์ (Space Factor) ความถนัดด้านความจำ (Memory Factor) ความถนัดด้านสังเกตรับรู้ (Perception Factor) ความถนัดด้านการใช้เหตุผล (Reasoning Factor)

3. แบบทดสอบวัดความสัมพันธ์ของบุคคลต่อสังคม แบบทดสอบประเภทนี้จะวัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพหรือการปรับตนเองของบุคคลในสังคม วัดความสนใจต่อสิ่งต่าง ๆ แบบทดสอบประเภทนี้มักอยู่ในรูปแบบทดสอบถามวัดลักษณะของบุคคล เช่น แบบทดสอบความเกรงใจ แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ แบบสำรวจความสนใจต่าง ๆ เป็นต้น

ในระดับความรู้ในขั้นที่ 1 คือ ขั้นความรู้ความจำ เป็นการวัดความสามารถขั้นต่ำสุด ถามเพื่อวัดสิ่งเกี่ยวข้องกับการให้ระลึกถึง (Recall) เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต โดยผู้วิจัยเลือกใช้แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสากรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แบบจำกัดคำตอบชนิดถูกผิด และชนิดเลือกตอบ ซึ่งมีความเหมาะสมกับการวัดความรู้ของกลุ่มตัวอย่าง เพราะไม่มีความซับซ้อนง่ายต่อการนำไปใช้ประหยัดเวลาและผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมาก นอกจากนี้ในขั้นความรู้ความจำนี้เป็นพื้นฐานของการก้าวไปสู่ ลำดับขั้นตอนต่อไป (ไสว เลี่ยมแก้ว 2528 : 119) ถ้าพนักงานไม่เกิดความรู้ความจำเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต ก็จะไม่สามารถเข้าสู่ขั้นความเข้าใจได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.6 กรอบแนวความคิดเกี่ยวกับความรู้

กรอบความคิดของ Holsapple Holsapple ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับพัฒนาการของแนวคิดของการจัดการความรู้ 10 แบบมาประมวลซึ่งแสดงถึงส่วนประกอบของการจัดการความรู้ (KM elements) เพื่อนำไปจัดระบบเป็นองค์ประกอบหลัก 3 ด้านของการจัดการความรู้ (Three-fold framework) ได้แก่ ทรัพยการด้านการจัดการความรู้ กิจกรรมการจัดการความรู้ และอิทธิพลของการจัดการความรู้ และให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ให้ข้อคิดเห็น วิจารณ์และข้อเสนอแนะ ได้ผลออกมาเป็นกรอบความร่วมมือ (Collaborative Framework)

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบสิ่งเร้าและการตอบสนอง (S-R Theory) ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกหลายชื่อ ทั้ง ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ มีชื่อเรียกต่างๆ เช่น Associative Theory, Associationism, Behaviorism เป็นต้น นักจิตวิทยาที่สำคัญในกลุ่มนี้คือ พาฟลอฟ (Pavlov) วัตสัน (Watson) ธอร์นไดค์ (Thorndike) กัทธรี (Guthrie) ฮัล (Hull) และ สกินเนอร์ (skinner) ทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่าพื้นฐานการกระทำของบุคคลขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม (Passive) หน้าที่ของผู้สอนคือจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

ชม ภูมิภาค (2523: 284-285) กล่าวว่า Bloom ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความรู้ไว้ว่า ความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะเรื่อง หรือเรื่องทั่วๆ ไป ระลึกได้ถึงวิธีการกระบวนการหรือสถานการณ์ที่ผ่าน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา ความรู้เกี่ยวกับกลวิธีและการดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และความรู้เกี่ยวกับการรวบรวมแนวคิดและโครงสร้าง

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2533: 1-3) กล่าว ความรู้เป็นผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกของมนุษย์และผลกระทบต่อผู้รับสารในเชิงความรู้ในแนวความคิดทางการสื่อสารนั้น อาจปรากฏได้จากสาเหตุ 5 ประการ ดังนี้

1. การตอบข้อสงสัย (Ambiguity Resolution) ผู้รับสารมักแสวงหาข่าวสารอยู่เสมอจึงต้องอาศัยสื่อ ต่าง ๆ เพื่อตอบข้อสงสัยและความสับสนของคน

2. การสร้างเจตคติ (Attitude Formation) ผลกระทบเชิงความรู้ต่อการปลูกฝังเจตคตินั้นส่วนมาใช้กับการเผยแพร่นวัตกรรมเพื่อให้เกิดการยอมรับ

3. การกำหนดวาระ (Agenda Setting) เป็นผลกระทบเชิงความรู้ที่สื่อ (Media) กระจายออกไปเพื่อให้ประชาชนตระหนักและผูกพันกับประเด็นวาระที่สื่อกำหนดขึ้น หากตรงกับค่านิยมของสังคมแล้วผู้รับสารก็จะเลือกสรรข่าวสารนั้น

4. การพอกพูนระบบความเชื่อ (Expansion of the Belief System) การสื่อสารในสังคมมักกระจายความเชื่อ ค่านิยม และอุดมการณ์ด้านต่าง ๆ ไปสู่ประชาชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การรู้แจ้งต่อค่านิยม (Value Clarification) ความขัดแย้งในเรื่องค่านิยมและอุดมการณ์เป็นภาวะปกติของสังคม สื่อมวลชนที่นำเสนอข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริง ย่อมทำให้ประชาชนผู้รับข่าวสารเข้าใจถึงค่านิยมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

โสภิตสุดา มงคลเกษม (2539:42) กล่าวว่า Meredith ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความรู้ (Knowledge) จำเป็นต้องมีองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ ความเข้าใจ (Understand) และการคงอยู่ (Retaining) เนื่องจากความรู้เป็นการที่เราสามารถจำได้ในบางสิ่งบางอย่างที่เราเข้าใจแล้ว

โสภิตสุดา มงคลเกษม (2539:43) ได้กล่าวถึง เธียร วิวิธศิริ ว่าได้ให้คำจำกัดความการเรียนรู้ว่า การเรียนรู้ว่า การเรียนรู้ในผู้ใหญ่นั้นเกิดจากประสบการณ์ 3 ประการ

1. การเรียนรู้ที่เกิดจากสภาพการณ์ทางธรรมชาติ (Natural Setting) คือ การเรียนรู้จากสภาพธรรมชาติที่อยู่ใกล้ตัว

2. การเรียนรู้จากสภาพการณ์ทางสังคม (Society Setting) มีอยู่ทั่วไปในชีวิตประจำวัน เช่น การเรียนรู้จากการอ่านหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ เป็นต้น

3. การเรียนรู้จากสภาพการณ์ของการจัดการเรียนการสอน (Formal Institutional Setting) คือ มีผู้แทนจากสถาบัน จัดลำดับการเรียนรู้อย่างมีจุดมุ่งหมายและต่อเนื่อง

จิตรกร ตั้งเกษมสุข (2543: 228) ได้กล่าวถึง Drucker กล่าวว่า แรงงานและผู้บริหารที่มีความรู้จะเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ดังนั้นการที่บุคลากรที่มีโอกาสพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะเป็นการเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ

การวัดผลทางการศึกษามีลักษณะที่สำคัญอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการรู้คิด (Cognitive Domain) ด้านความรู้สึก (Affective Domain) และด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) ทั้งสามด้านดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการศึกษาคุณลักษณะของคนโดยเฉพาะด้านความรู้สึกเป็นด้านที่วัดได้ยากที่สุด เนื่องจากต้องเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึกของคน เป็นสิ่งยากที่จะทำการวัดพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึกของคนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ส่วนหนึ่งของการวัดความรู้สึกคือ *เจตคติ* หรือ *ทัศนคติ* (Attitude) นักการศึกษาและนักจิตวิทยาส่วนใหญ่เชื่อว่า เจตคติเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับพฤติกรรมอาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมที่แสดงออกหรือพฤติกรรมที่แสดออกเป็นส่วนหนึ่งของเจตคติ เจตคติเป็นพฤติกรรมการเตรียมพร้อมทางสมองในการกระทำ ที่บ่งชี้ถึงสภาพทางจิตใจหรืออารมณ์อันซับซ้อน ก่อนที่บุคคลจะตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.1 ความหมายของเจตคติ

คำว่า *เจตคติ* ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า Aptus แปลว่า *โน้มเอียง เหมาะสม* มีผู้ใช้คำอื่นในความหมายเดียวกัน เช่น *ทัศนคติ* หรือ *เจตนคติ* ซึ่งมี นักศึกษาและนักจิตวิทยาให้นิยาม หรือ คำจำกัดความ พอสรุปได้ดังนี้

ขัตติยา กรรณสูต (2516:2) ให้ความหมายไว้ คือ ความรู้สึกที่คนเรามีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือหลายสิ่ง ในลักษณะที่เป็นอัตวิสัย (Subjective) อันเป็นพื้นฐานเบื้องต้น หรือการแสดงออกที่เรียกว่าพฤติกรรม

สุชา จันทร์เอม และ สุรางค์ จันทร์เอม (2520:104) ให้ความหมายเจตคติ คือความรู้สึก หรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุสิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ความรู้สึก หรือท่าทีจะเป็นไปในทำนองที่พึงพอใจ หรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

สงวนศรี วิรัชชัย (2527:61) ให้ความหมายเจตคติ คือสภาพความคิด ความเข้าใจและความรู้สึกเชิงประเมินที่มีต่อสิ่งต่างๆ (วัตถุ สถานการณ์ ความคิด ผู้คน ฯลฯ) ซึ่งทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่

ชม ภูมิภาค (2516:64) ให้ความหมายเจตคติ คือวิถีทางที่บุคคลเกิดความรู้สึกต่อบางสิ่งบางอย่าง คำจำกัดความเช่นนี้มิใช่คำจำกัดความเชิงวิชาการมากนักแต่หากเราจะพิจารณาโดยละเอียดแล้วเราก็พอจะมองเห็นความหมายของมันลึกซึ้งชัดเจนพอดูเมื่อพูดว่าคือความรู้สึกต่อสิ่งนั้น ก็หมายความว่าเจตคตินั้นมีวัตถุ วัตถุที่เจคติจะมุ่งตรงต่อนั้นจะเป็นอะไรก็ได้อาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ นโยบายหรืออื่นๆ อาจจะเป็นได้ทั้งนามธรรมและรูปธรรม ดังนั้นวัตถุแห่งเจตคตินั้นอาจจะเป็นอะไรก็ได้ที่คนรับรู้หรือคิดถึง

ความรู้สึกเช่นนี้อาจจะเป็นในด้านการจูงใจหรืออารมณ์และเช่นเดียวกันแรงจูงใจแบบอื่นๆ คือดูได้จากพฤติกรรม ตัวอย่างเช่น เจตคติต่อศาสนาหากเป็นเจตคติที่ดีเราจะเกิดความเคารพในวัด เราจะเกิดความรู้สึกว่าศาสนาหรือวัดนั้นจะเป็นสิ่งจรรโลงความบสุข เรายินดีบริจาคทำบุญร่วมกับวัดเราจะพูดได้อีกอย่างหนึ่งว่าเป็นความพร้อมที่จะถูกกระตุ้นด้วยวัตถุ

การกระทำต่างๆของคนนั้นมักถูกกำหนดด้วยเจตคติที่จะตัดสินใจว่าจะบริจาคเงินแก่วัดสักเท่าใดนั้นย่อมมีปัจจัยต่างๆเข้าเกี่ยวข้องเช่น ชอบสมภาร รายได้ตนเองดีขึ้น เห็นความสำคัญของวัด เห็นว่าสิ่งที่จะต้องบูรณะมาก

“เจตคติ” คือ สภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลอันเป็นผลทำให้เกิดมีท่าทีหรือมีความคิด เห็นรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ เห็นหรือไม่เห็นด้วย เจตคติมี ๒ ประเภทคือ เจตคติทั่วไป เจตคติเฉพาะอย่าง

Collins (1970:68) ให้ความหมายเจตคติ คือการที่บุคคลตัดสินในสิ่งต่างๆว่าดี –ไม่ดี เห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย ยอมรับได้-ยอมรับไม่ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Rokeach (1970:10) ให้ความหมายเจตคติ คือการผสมผสานหรือจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือสถานการณ์หนึ่งสถานการณ์ใดผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวทางของบุคคลในการที่จะมีปฏิกริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

Belkin and Hkydell (1979:13) ให้ความหมายเจตคติ คือ แนวโน้มที่บุคคลจะตอบสนองในทางที่เป็นความพอใจ ไม่พอใจ ต่อผู้คน เหตุการณ์ และสิ่งต่างๆอย่างสม่ำเสมอและคงที่

Allport (1935: 810) ให้ความหมายเจตคติ หมายถึง สภาพความพร้อมของสมองและประสาท อันได้จากประสบการณ์และการตอบสนองทั้งทางตรงและโดยอิทธิพลของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆและสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวโยงกัน

McDonald (1959: 564) ให้ความหมายเจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียง หรือความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมทางหนึ่งทางใด

Secord and Backman (1964: 97) ให้ความหมายเจตคติ หมายถึง ความรู้สึก ความนึกคิดและพฤติกรรมของแต่ละบุคคลต่อสภาพแวดล้อม

Mehrens and Lehmann (1978: 375) ให้ความหมายเจตคติ หมายถึง รูปแบบของความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่บุคคลมีความโน้มเอียงที่จะตอบสนองต่อวัตถุทางสังคม

Anastasi (1982: 552) ให้ความหมายเจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะแสดงในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นต้นว่า กลุ่มชน ประเพณี หรือสถาบันต่างๆ

ไพศาล หวังพานิช (2523: 146) เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งอันเป็นผลจากประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้น และความรู้สึกดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรม หรือแนวโน้มของการตอบสนองต่อสิ่งนั้นในทางใดทางหนึ่ง อาจเป็นทางสนับสนุนหรือโต้แย้งคัดค้าน

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543: 106) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ไปในทิศทางหนึ่ง หรืออาจเป็นไปในทางสนับสนุน หรือทางต่อต้านก็ได้

วิไลลักษณ์ ชมภูศรี (2544: 53) กล่าวว่า “เจตคติ (Attitude) เป็นคำที่มีรากศัพท์ภาษาละตินว่า “APRUS” แปลว่า โน้มเอียงเหมาะสม” ส่วนคำจำกัดความนั้นนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ทัศนะต่าง ๆ กันดังนี้

สรุปว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงพฤติกรรมหรือการตอบสนองออกมาในทางบวกหรือทางลบ เช่น ชอบ หรือไม่ชอบ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย สนับสนุนหรือขัดแย้ง ดังนั้น เจตคติที่มีต่อการพิ่มผลผลิตของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกต่างๆ ของพนักงานที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ให้แสดงพฤติกรรมหรือการตอบสนองต่อการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต โดยอาจจะมีทั้งที่เป็นทางบวก หรือทางลบ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย สนับสนุน หรือขัดแย้งกับการทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต เช่น พนักงานเกิดความรู้สึกทางบวกว่าการทำกิจกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต ทำให้การทำงานประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่เกิดปัญหา ทันต่อความต้องการของลูกค้า และส่งผลให้เขามีความรู้สึกอยากเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต

2.2.2 ลักษณะของเจตคติ

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2530:185 – 188) ได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของเจตคติ สรุปได้ดังนี้

1. เจตคติเกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ของบุคคลที่ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด

2. เจตคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม สถานการณ์และเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3. เจตคติเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทั้งภายนอกและภายใน เราจะสังเกตได้ว่าบุคคลมีเจตคติในทางยอมรับหรือไม่ยอมรับ โดยสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกมา

4. เจตคติเป็นสิ่งซับซ้อน มีที่มาสลับซับซ้อน เพราะเจตคติขึ้นอยู่กับหลายประการ เช่น ประสบการณ์การรับรู้ ความรู้สึก ความคิดเห็น อารมณ์ สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ฉะนั้นจึงผันแปรได้

5. เจตคติเกิดจากการเลียนแบบ สามารถถ่ายทอดไปสู่บุคคลอื่นๆได้

6. ทิศทางของเจตคติ มี 2 ทิศทาง คือ สนับสนุนหรือต่อต้านและปริมาณของเจตคติมีตั้งแต่พอใจอย่างยิ่ง

7. ปานกลาง จนถึงไม่พอใจอย่างยิ่ง เจตคติของบุคคลแต่ละคนจะมีความรุนแรงต่างกันไป

8. เจตคติอาจเกิดขึ้นมาจากความมีจิตสำนึก หรือจากจิตไร้สำนึกก็ได้

9. เจตคติมีลักษณะคงทนถาวรพอสมควร กว่าบุคคลจะมีเจตติต่อสิ่งใดได้ต้องใช้เวลานาน ใช้ความคิดลึกซึ้งพิจารณาละเอียดรอบคอบแล้จึงเกิดเจตคติต่อสิ่งนั้น เจตคติอาจเกิดเปลี่ยนแปลงได้ แต่ไม้ได้หมายความว่าจะเปลี่ยนได้ในเวลาอันรวดเร็ว

10. บุคคลแต่ละบุคคลย่อมมีเจตคติต่อบุคคล สถานการณ์สิ่งเดียวกัน แตกต่างกันได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของบุคคลนั้น

McDavid and Harrari (1968: 130-131) กล่าวถึงคุณสมบัติของเจตคติไว้ว่า เจตคติเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้มิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเอง และยังเป็นสิ่งที่มีลักษณะค่อนข้างเสถียรภาพ เจตคติไม่ใช่สิ่งที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างฉลับพลันจากสิ่งหนึ่งไปยังอีกสิ่งหนึ่งจนไม่สามารถทำนายหรือคาดหมายได้ และไม่ใช่สิ่งที่มั่นคงถาวรจนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พยอม วงศ์สารศรี (2526: 230-231) ได้สรุปลักษณะของเจตคติไว้ดังนี้

1. เจตคติกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เราจะรู้ได้ด้วยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกมา อาจจะแสดงออกมาด้วยคำพูด สีหน้า และท่าทางได้

2. เจตคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน บุคคลอาจมีความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะซับซ้อนมาก

3. เจตคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะเป็นในทางดีหรือไม่ดีก็ตามอาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป หรือมีการได้รับข้อมูลใหม่มากขึ้น เจตคติของบุคคลเปลี่ยนจากเจตคติที่ยอมรับไปสู่เจตคติที่ไม่ยอมรับ หรือเปลี่ยนจากเจตคติที่ไม่ยอมรับไปสู่เจตคติที่ยอมรับ

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ (2533: 14-15) ได้กล่าวถึงลักษณะทั่วไปของเจตคติว่าเจตคติเป็นความรู้สึกที่ชี้บ่งบอกลักษณะทางจิตใจ อารมณ์ ของบุคคล อาจเป็นลักษณะที่ไม่แสดงออกมาภายในให้บุคคลอื่นเห็น หรือเข้าใจก็ได้ ซึ่งลักษณะทั่วไปที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. เจตคติเป็นเรื่องของอารมณ์ (Feeling) อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามเงื่อนไข หรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลจะมีการกระทำที่แสแสร้งโดยการแสดงออกไม่ให้ตรงกับความรู้สึกของตน เมื่อเขารู้ตัวหรือรู้ว่ามีคนสังเกต

2. เจตคติเป็นเรื่องเฉพาะตัว (Typical) ความรู้สึกของบุคคลอาจเหมือนกัน แต่รูปแบบการแสดงออกแตกต่างกันไป หรืออาจมีการแสดงออกที่เหมือนกันแต่ความรู้สึกแตกต่างกันได้

3. เจตคติมีทิศทาง (Direction) การแสดงออกของความรู้สึกสามารถแสดงออกได้สองทิศทาง เช่น ทิศทางบวกเป็นทิศทางที่สังคมปรารถนา และทิศทางลบเป็นทางที่สังคมไม่ปรารถนา

4. เจตคติมีความเข้ม (Intensity) ความรู้สึกของบุคคลอาจเหมือนกันในสถานการณ์เดียวกันแต่อาจแตกต่างกันในเรื่องความเข้มที่บุคคลรู้สึกมากน้อยต่างกัน

5. เจตคติต้องมีเป้าหมาย (Target) ความรู้สึกจะเกิดขึ้นลอย ๆ ไม่ได้

Feldman (1998: 331) ได้เสนอรูปแบบไตรมิติของเจตคติ หรือที่เรียกว่า The ABC Tripartite Model ดังนี้

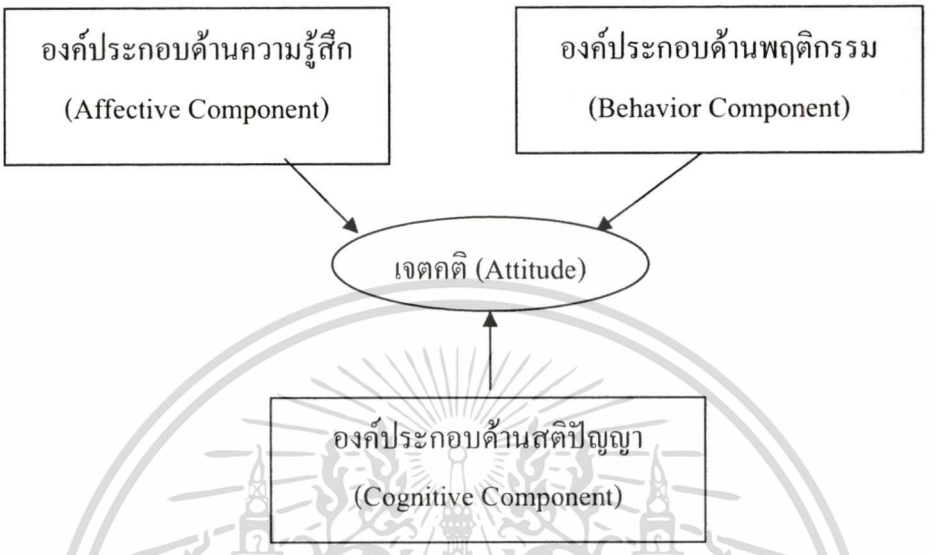
1. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือผลรวมของการแสดงออกทางอารมณ์ในเชิงบวก และเชิงลบ

2. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือแนวโน้ม หรือความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมในทางที่สะท้อนถึงเจตคติ

3. องค์ประกอบด้านสติปัญญา (Cognitive Component) คือความเชื่อ (Beliefs) และความคิด (Thoughts) เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของเจตคติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปฏิสัมพันธ์กันและกันไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การแสดงออกทางอารมณ์ส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม ในขณะที่ความเชื่อก็ส่งผลต่อการแสดงออกทางอารมณ์ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 รูปแบบไตรมิติของเจตคติ

ที่มา : Feldman (1998: 331)

ทิตยา สุวรรรณชฎ (2520:602-603) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของเจตคติ 4 ประการ คือ

1. เจตคติเป็นสภาวะก่อนที่พฤติกรรมโต้ตอบ (Prediposition Redisposition to Respond) ต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะหรือจะเรียกว่าสภาวะพร้อมที่จะมีพฤติกรรมจริง

2. เจตคติจะมีความคงตัวอยู่ในช่วงระยะเวลา (Persistence Overtime) แต่มิได้หมายความว่าจะไม่มีการเปลี่ยนแปลง

3. เจตคติเป็นตัวแปรหนึ่ง นำไปสู่ความสอดคล้องระหว่าง พฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิด ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกโดยวาจา หรือการแสดงความรู้สึก ตลอดจนการที่จะต้องเผชิญหรือหลีกเลี่ยงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

4. เจตคติมีคุณสมบัติของแรงจูงใจ ในอันที่จะทำให้บุคคลประเมินผล หรือเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งหมายความต่อไปถึงการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมจริงด้วย

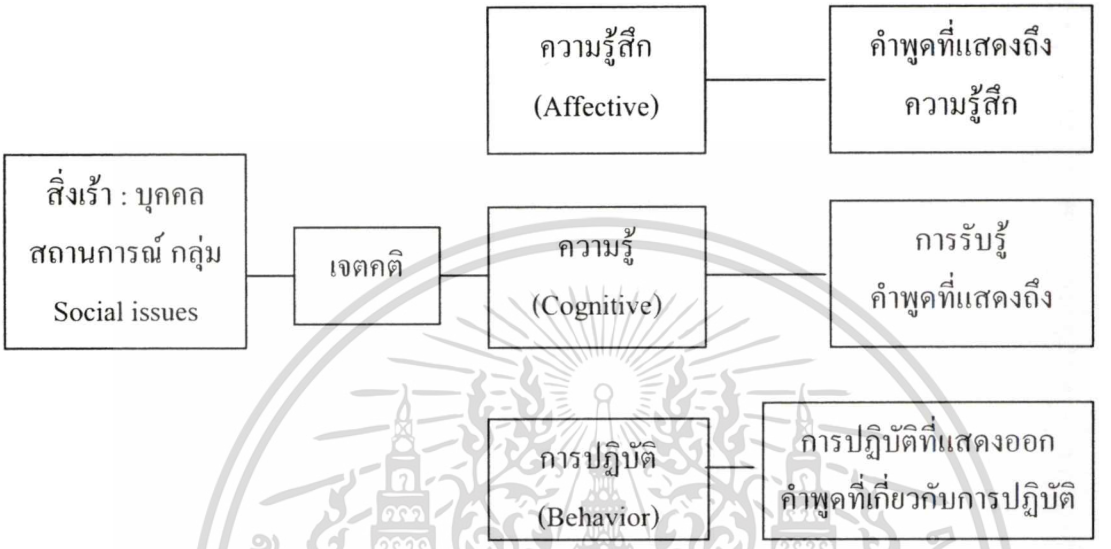
เจตคตินับว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างหนึ่ง นอกจากความพร้อมและการจูงใจ บุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานจะช่วยให้ทำงานได้ผลทั้งนี้เพราะเจตคติเป็นต้นกำเนิดของความคิดและการแสดงการกระทำออกมานั่นเอง

กล่าวโดยสรุป เจตคติ เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลที่เป็นแรงขับแรงจูงใจของบุคคล แสดงพฤติกรรมที่จะแสดงออกไปในทางต่อต้านหรือสนับสนุน ต่อสิ่งนั้นหรือสถานการณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นั้น ถ้าทราบทัศนคติของบุคคลใดที่สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ โดยปกติคนเรามักแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับทัศนคติที่มีอยู่

นอกจากนี้ ทิตยา สุวรรณะชฎ (2527: 18) ได้แสดงแผนภาพองค์ประกอบของเจตคติไว้ดังนี้



ภาพที่ 2.3 แสดงองค์ประกอบของเจตคติ

ที่มา : ทิตยา สุวรรณะชฎ (2527: 18)

2.2.3 หน้าที่และประโยชน์ของเจตคติ

Katz (อ้างในนพมาศ ธีรเวคิน. 2534:130) มองว่าเจตคติมีประโยชน์และหน้าที่ คือ

1. เป็นประโยชน์โดยการเป็นเครื่องมือ ปรับตัว และเป็นประโยชน์ในการใช้เพื่อทำการต่างๆ

2. ทำประโยชน์โดยการใช้ป้องกัน สภาวะจิตใจ หรือปกป้องสภาวะจิตของบุคคล (Egodefensive Function) เพราะความคิด หรือความเชื่อบางอย่าง สามารถทำให้ผู้เชื่อ หรือคิดสบายใจ ส่วนจะผิดจะถูกเป็นอีกเรื่องหนึ่ง

3. เจตคติทำหน้าที่แสดงค่านิยม ให้คนเห็นหรือรับรู้ (Value Expressive Function)

4. มีประโยชน์หรือให้คุณประโยชน์ทางความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้คนและสิ่งต่างๆ

5. ช่วยให้บุคคลมีหลักการและกฎเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรมหรือช่วยพัฒนาค่านิยมให้กับบุคคล การที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคล สถานการณ์ต่างๆในสังคม จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถประเมินและตัดสินได้ว่าควรจะเลือกประพฤติอย่างไรจึงจะเหมาะสมและดีงาม

ชม ภูมิภาค (2516:65) หน้าที่ของเจตคติ เจตคติทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับรู้อยู่มาก เจตคติมีส่วนกำหนดการมองเห็นของคน นอกจากนี้ยังทำหน้าที่อื่นๆ อีกเช่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. เตรียมบุคคลเพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติการ

2. ช่วยให้บุคคลได้คาดคะเนล่วงหน้าว่าอะไรจะเกิดขึ้น

3. ทำให้บุคคลได้รับความสำเร็จตามหลักชัยที่วางไว้

2.2.4 องค์ประกอบของเจตคติ

องค์ประกอบของเจตคติเป็นสิ่งเชื่อมโยงไปยังแง่มุมอื่นๆอีก 2 ด้าน คือ ด้านแรกเชื่อมโยงไปยังนิยามของเจตคติ อีกด้านหนึ่งเชื่อมโยงไปยังประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ หรือความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ นักจิตวิทยาได้เสนอองค์ประกอบของเจตคติไว้ทั้ง 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เจตคติมีองค์ประกอบเดียว คือ อารมณ์ ความรู้สึกในทางชอบ หรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อที่หมายของเจตคติ

2. เจตคติมีสององค์ประกอบ แนวคิดนี้ระบุว่า เจตคติมี 2 องค์ประกอบ คือองค์ประกอบด้านปัญญา และองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก

องค์ประกอบด้านปัญญา หมายถึงกลุ่มของความเชื่อที่บุคคลมีต่อที่หมายของเจตคติ จะเป็นตัวส่งเสริม หรือขัดขวางการบรรลุถึงค่านิยมต่างๆของบุคคล ส่วนองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีเมื่อถูกกระตุ้นโดยที่หมายของเจตคติ อารมณ์ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อที่หมายของเจตคติจะมีความสัมพันธ์กับความเชื่อ ที่ว่าที่หมายของเจตคตินั้นสัมพันธ์กับการบรรลุถึงค่านิยมทางบวก และขัดขวางการบรรลุถึงค่านิยมทางลบของบุคคล ในทางกลับกัน อารมณ์ความรู้สึกทางลบที่บุคคลมีต่อที่หมายของเจตคติจะมีความสัมพันธ์กับความเชื่อว่าที่หมายของเจตคตินั้นสัมพันธ์กับการบรรลุถึงค่านิยมทางลบและขัดขวางการบรรลุถึงค่านิยมทางบวกของบุคคล ส่วนเจตคติทางบวกเล็กน้อย หรือทางลบเล็กน้อยที่บุคคลมีต่อที่หมายของเจตคติจะมีความสัมพันธ์กับความเชื่อที่ว่าที่หมายของเจตคตินั้น มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มีความสัมพันธ์น้อยสำหรับบุคคลหรือ หากสัมพันธ์กับค่านิยมที่สำคัญ บุคคลจะมีความมั่นใจน้อยถึงความสัมพันธ์ระหว่างที่หมายของเจตคติกับค่านิยมนั้นๆ

3. เจตคติมีสามองค์ประกอบ เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2520: 40-41) ธีระพร อุวรรณโณ (2528: 36-37) ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520: 3-4) และล้วน สายยศ (2528: 2-3) ได้รวบรวมองค์ประกอบของเจตคติไว้ 3 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

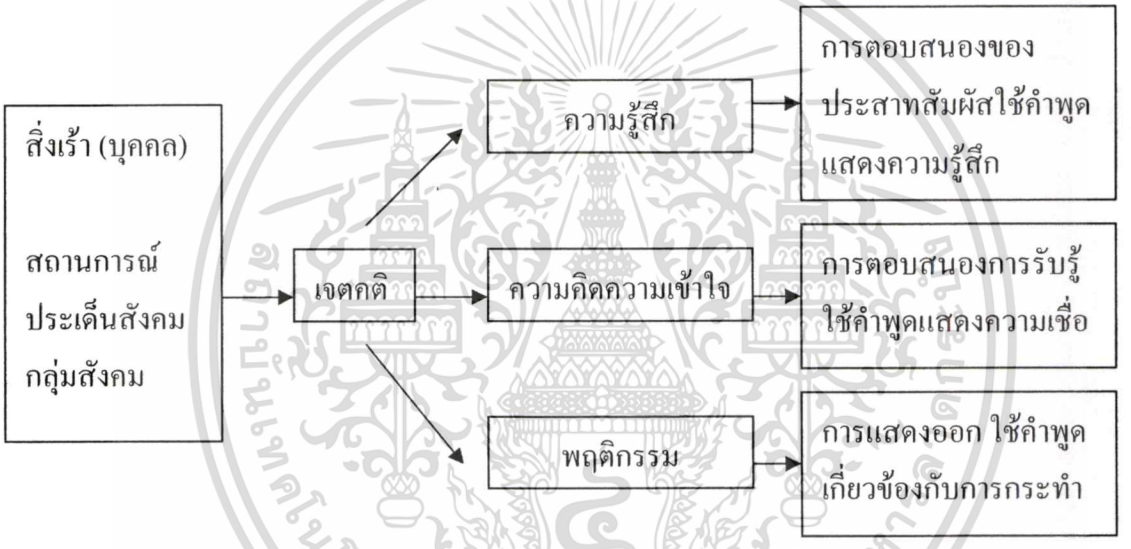
3.1 องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) มีส่วนประกอบย่อยคือ ด้านความเชื่อ ความรู้ ความคิด และความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อที่หมายของเจตคติ (Attitude Object)

3.2 องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึงความรู้สึกชอบ-ไม่ชอบ หรือท่าทีที่ดี-ไม่ดี ที่บุคคลมีต่อที่หมายของเจตคติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึงแนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะปฏิบัติต่อที่หมายของเจตคติ

นักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งเจตคติเป็น 3 องค์ประกอบ และมีอิทธิพลต่อการศึกษาด้านนี้มีไม่น้อย คือ Triandis (1971) ซึ่งได้ให้คำนิยามเจตคติ โดยครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบอย่างครบถ้วนและเห็นว่าองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์ต่อกันและกันพอสมควร กล่าวคือได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถ้าหากองค์ประกอบทั้งสามไม่สัมพันธ์กันหรือสัมพันธ์กันในระดับต่ำแต่ละองค์ประกอบจะเป็นอิสระจากกัน หรือหากองค์ประกอบทั้งสามมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง องค์ประกอบทั้งสามอาจเป็นสิ่งเดียวกันนักจิตวิทยาได้บรรยายองค์ประกอบของเจตคติออกมาในรูปของแผนภาพที่ 2.4 ดังนี้



ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบของเจตคติ

ที่มา : Rosenberg et.al. (1960:3)

การที่บุคคลใดจะเกิดเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นไม่ว่าจะเป็นทางด้านบวกหรือลบก็ตาม บุคคลนั้นจะต้องผสมผสานคุณลักษณะย่อยหลายๆอย่าง เช่น การรับรู้ การประเมินค่า ความซาบซึ้ง ความสนใจ คุณลักษณะเหล่านี้จะรวมตัวกันขึ้นเป็นความรู้สึกและเจตคติของบุคคลนั้นแต่อย่างไรก็ตามองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้คนเราเกิดเจตคติขึ้นได้นั้นมีอยู่ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ (Cognitive component) บุคคลใดจะมีเจตคติต่อสิ่งใดได้บุคคลนั้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งนั้นก่อน เพื่อใช้เป็นรายละเอียดสำหรับให้เหตุผลในการที่จะสรุปเป็นความเชื่อต่อไป

2. ความรู้สึก (Feeling component) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหลังจากรู้และเข้าใจสิ่งนั้นแล้ว กล่าวคือเมื่อบุคคลใดรู้และเข้าใจเรื่องใด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะสรุปเป็นเป็นความเห็นในรูปการประเมินผลว่าสิ่งนั้นเป็นที่พอใจหรือไม่ สำคัญหรือไม่ ดีหรือเลว ซึ่งเท่ากับเกิดอารมณ์ หรือความรู้สึกต่อสิ่งนั้น

3. ความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติ (Action tendency component) เป็นองค์ประกอบสุดท้ายที่รวมตัวมาจากความรู้และความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนทำให้เกิดความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งนนั้ ในทิศทางที่สนับสนุน คล้อยตาม หรือขัดแย้งตามความรู้และความรู้สึกที่เป็นพื้นฐานนั้นการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของเจตคติเป็นสิ่งเชื่อมโยงไปยังแง่มุมอื่นอีก 2 ด้านคือ ด้านแรกเชื่อมโยงไปยังนิยามของเจตคติ อีกด้านหนึ่งเชื่อมโยงไปยังประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้ หรือความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ

ในบรรดาแนวการจัดองค์ประกอบของเจตคติ 3 แนวดังกล่าวข้างต้น แนวที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในปัจจุบัน คือ แนวที่เห็นว่าเจตคติมีองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึกเพียงองค์ประกอบเดียว ส่วนองค์ประกอบด้านปัญญาและองค์ประกอบด้านพฤติกรรม นักจิตวิทยาบางคน เช่นพิชบายน์และไอเซ็น เห็นว่าเป็นตัวแปร หรือ มโนทัศน์ที่แยกออกจากเจตคติได้

2.2.5 การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงเจตคติ

เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ของบุคคล ไม่ใช่เป็นสิ่งมีติดตัวมาแต่กำเนิด หากแต่ว่าจะชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดต้องภายหลัง เมื่อตนเองได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้น ๆ แล้ว ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า เจตคติเกิดขึ้นจากเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การรวบรวมความคิดอันเกิดจากประสบการณ์หลาย ๆ อย่าง
2. เกิดจากความรู้สึกที่รอยพิมพ์ใจ
3. เกิดจากการเห็นตามคนอื่น

ชม ภูมิภาค (2516:66-67) ได้อธิบายเรื่องการเกิดเจตคติว่าเกิดจากการเรียนรู้และโดยมากก็เป็นการเรียนรู้ทางสังคม (social learning) ดังนั้นปัจจัยที่ทำให้เกิดเจตคติจึงมีหลายประการเช่น

1. ประสบการณ์เฉพาะ เมื่อคนเราได้รับประสบการณ์ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจจะมีลักษณะในรูปแบบที่ผู้ได้รับรู้สึกว่าได้รางวัลหรือถูกลงโทษ ประสบการณ์ที่ผู้รู้สึกเกิดความพึงพอใจย่อมจะทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้นแต่ถ้าเป็นประสบการณ์ที่ไม่เป็นที่พึงพอใจก็ย่อมจะเกิดเจตคติที่ไม่ดี

2. การสอน การสอนนั้นอาจจะเป็นทั้งแบบที่เป็นแบบแผนหรือไม่เป็นแบบแผนก็ได้ ซึ่งเราได้รับจากคนอื่น องค์การที่ทำหน้าที่สอนเรามีมากมายอาทิเช่น บ้าน วัด โรงเรียน สื่อมวลชนต่างๆ เรามักจะได้รับเจตคติที่สังคมมีอยู่และนำมาขยายตามประสบการณ์ของเราการสอนที่ไม่เป็นแบบแผนนั้นส่วนใหญ่เริ่มจากครอบครัวตั้งแต่เด็กๆมาแล้วพ่อแม่พี่น้องมักจะบอกเราว่าสิ่งนั้นไม่ดี สิ่งนี้ไม่ดีหรือใครควรทำอะไรมีความสำคัญอย่างไร การสอนส่วนมากเป็นแบบยัดทะนานและมักได้ผลดีเสียด้วยในรูปแบบการปลูกฝังเจตคติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ตัวอย่าง(Model) เจตคติบางอย่างเกิดขึ้นจากการเลียนแบบในสถานการณ์ต่างๆเราเห็นคนอื่นประพฤติ เราเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคนอื่นออกมาเป็นรูปของเจตคติถ้าเรายอมรับนับถือหรือเคารพคนๆนั้นเราก็มักยอมรับความคิดของเขาตามที่เราเข้าใจ เช่น เด็กชายแดงเห็นบิดาดูรายการกีฬาทางโทรทัศน์ประจำเขาก็จะแปลความหมายว่ากีฬานั้นเป็นเรื่องน่าสนใจและจะต้องดู หรือถ้าเขาเห็นพ่อแม่ระมัดระวังต่อชุดรับแขกในบ้านมากกว่าของที่อยู่ในสนามหญ้าหลังบ้านเขาก็จะเกิดความรู้สึกว่าของในบ้านต้องระวังรักษาเป็นพิเศษซึ่งการเรียนรู้เช่นนี้พ่อไม่จำเป็นต้องพูดว่าอะไรเลย เด็กจะเฝ้าสังเกตการณ์ปฏิบัติของพ่อแม่ต่อบุคคลอื่นอย่างถี่ถ้วนจะเรียนรู้ว่าใครควรคบใครควรนับถือ ใครไม่ควรนับถือ

4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถาบัน ปัจจัยทางสถาบันมีอยู่เป็นอันมากที่มีส่วนสร้างสนับสนุนเจต-คติของเราตัวอย่างเช่น การปฏิบัติตนในวัด ในโบสถ์ การแต่งกายของคนในสถานการณ์ทางสังคมต่างๆ เป็นสิ่งให้แนวเจตคติของคนเราเป็นอันมาก

สภาวะที่มีผลต่อการก่อเกิดของเจตคตินั้นมีหลายอย่าง อาทิเช่น

ประการแรกขึ้นอยู่กับการที่เราคิดว่าเราเป็นพวกเดียวกัน(Identification) เด็กที่ยอมรับว่าตนเองเป็นพวกเดียวกับพ่อแม่ย่อมจะรับเจตคติของพ่อแม่ง่ายขึ้น หรือที่โรงเรียนหากเด็กถือว่าครูเป็นพวกเดียวกับตนเด็กย่อมจะรับความเชื่อถือหรือเจตคติของครู

ประการที่สองขึ้นอยู่กับว่าเจตคตินั้นคนอื่นๆเป็นจำนวนมากเชื่ออย่างนั้นหรือคิดอย่างนั้น(Uniformity) การที่เราจะมีเจตคติเข้ากลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้นั้นอาจจะมีสาเหตุอื่นอีกเช่นโอกาสที่จะได้รับเจตคติแตกต่างไปนั้นไม่มีประการหนึ่งอีกประการหนึ่งหากไม่เห็นด้วยกับส่วนใหญ่เราเกิดความรู้สึกว่าส่วนใหญ่ปฏิเสธเรานอกจากนี้ประการที่สามการที่เรามีเจตคติตรงกับคนอื่นทำให้เราพูดติดต่อกับคนอื่นเข้าใจ เมื่อเราเจริญเติบโตจากเด็กเป็นผู้ใหญ่นั้นแน่ที่สุดที่เราจะพบความแตกต่างของเจตคติมากมาย ในบ้านนั้นนับว่าเป็นแหล่งเกิดเจตคติตรงกันที่สุดแต่พอมีเพื่อนฝูงเราจะเห็นว่าเจตคติของเพื่อนฝูงและของพ่อแม่ของเขาแตกต่างกันบ้าง ในโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับการศึกษาชั้นสูงเราจะพบความแตกต่างของเจตคติมากมายดังนั้นเราจะเห็นได้ว่าเจตคติแรกๆที่เราได้รับนั้นค่อนข้างจะคงทนถาวร เจตคตินั้นมักจะสามารถนำไปใช้กับสถานการณ์ใหม่ที่คล้ายกันเช่น คนที่มีพ่อดุดันเข้มงวดเขาจะเกิดความมุ่งร้ายต่อพ่อ อาจจะคิดว่าผู้บังคับบัญชานั้นดุดันเข้มงวดและเกิดความรู้สึกมุ่งร้ายต่อผู้บังคับบัญชาก็ได้หรือคนงานที่ไม่ชอบหัวหน้างานอาจจะนำความไม่ชอบนั้นไปใช้ต่อบริษัทหรือเกลียดบริษัทไปด้วย

สุชา จันเอม และสุรางค์ จันเอม (2520:110-111) กล่าวว่า ทัศนคติของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้เนื่องมาจาก

1) การชักชวน (Persuaeion) ทัศนคติจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงใหม่ได้หลังจากที่ได้รับคำแนะนำ บอกเล่า หรือได้รับความรู้เพิ่มพูนขึ้น

2) การเปลี่ยนแปลงกลุ่ม (Group Change) ช่วยเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) การโฆษณาชวนเชื่อ (Propaganda) เป็นการชักชวนให้บุคคลหันมาสนใจหรือรับรู้โดยการสร้างสิ่งแปลกๆใหม่ๆขึ้น

สิ่งที่มีอิทธิพลต่อเจตคติ คือ

1. บิดา มารดา ของเด็ก
2. ระเบียบแบบแผน วัฒนธรรมของสังคม
3. การศึกษาเล่าเรียน
4. สิ่งแวดล้อมในสังคม
5. การพักผ่อนหย่อนใจที่แต่ละคนใช้ประจำตัว

วิไลลักษณ์ ชมภูศรี (2544: 57-58) ได้กล่าวถึงการศึกษาของภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหงว่า เจตคติเป็นสิ่งเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ การได้รับข้อมูลใหม่จากบุคคลอื่น หรือโดยผ่านสื่อมวลชน หรือโดยการได้รับประสบการณ์ตรง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบด้านความเข้าใจ ซึ่งมีผลทำให้องค์ประกอบด้านความรู้สึกและพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งสาเหตุการเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ได้แก่

1. ความสอดคล้องกันระหว่างความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึก นั่นคือ เมื่อบุคคลมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใด บุคคลจะมีความคิด ความเข้าใจในสิ่งนั้นในลักษณะดังกล่าวด้วยเช่นกัน ดังนั้นถ้าบุคคลได้รับข้อมูลใหม่หรือประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งทำให้องค์ประกอบด้านความรู้สึกของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป ก็จะมีผลทำให้ความคิดความเข้าใจของคนๆ นั้นเปลี่ยนแปลงไปด้วย

2. ความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึก ความคิด ความเข้าใจ และพฤติกรรม เมื่อไรก็ตามที่บุคคลต้องกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด โดยที่การกระทำนั้นเป็นการกระทำที่เขาไม่เชื่อถือ อึดอัดใจ เนื่องจากการกระทำนั้นไม่สอดคล้องกับความเชื่อ ในกรณีนี้บุคคลจะเกิดความขัดแย้งขึ้นเนื่องจากความเข้าใจของตนเองเกิดความขัดแย้งกัน บุคคลจึงต้องพยายามทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อลดความขัดแย้งนั้นวิธีการหนึ่งก็คือเปลี่ยนความเชื่อหรือเจตคติของตนให้สอดคล้องกับการกระทำของตน

3. การถูกบังคับให้ยินยอม การถูกบังคับขู่เข็ญหรือลงโทษมีผลต่อการเปลี่ยนเจตคติเช่นกัน แต่มักจะสำเร็จเฉพาะการเปลี่ยนแปลงเจตคติทางองค์ประกอบด้านพฤติกรรมเท่านั้น เช่นการบังคับในลักษณะของกฎข้อบังคับ กฎหมาย บทบัญญัติต่างๆ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและอิทธิพลของกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก บุคคลอาจเปลี่ยน เจตคติตามกลุ่มเพื่อน เพื่อให้เข้ากลุ่มเพื่อนได้ เช่น เมื่อบุคคลเข้าร่วมเป็นสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งอาจขัดแย้งกับเจตคติเดิมอยู่ ทำให้เกิดภาวะตึงเครียดในการที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกนึกคิดของตน ในภาวะเช่นนี้จึงทำให้บุคคลเปลี่ยนเจตคติไปตามสภาพการณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การเสริมแรงและการลงโทษ เมื่อบุคคลมีประสบการณ์ที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเนื่องจากได้รับการเสริมแรง บุคคลจะมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งๆนั้น และในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีประสบการณ์ที่ไม่ดีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเนื่องจากการลงโทษ บุคคลนั้นก็จะมีเจตคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น

6. การสื่อสารมวลชน สื่อมวลชนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของประชาชนไม่ว่าจะเป็นคำแถลงการณ์ทางวิทยุ ทางหนังสือ หนังสือพิมพ์ และวารสารต่างๆ รวมทั้งโทรทัศน์และภาพยนต์ แต่อย่างไรก็ดีสื่อมวลชนเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติได้มากน้อยแค่ไหนต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ

- แหล่งข้องมูล (Source) เราต้องพิจารณาที่ลักษณะของผู้ให้ข้อมูล เช่น เป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความน่าเชื่อถือ มีเสน่ห์น่าพึงพอใจ มีความคุ้นเคยกับผู้รับข้อมูล มีท่าทีเป็นศัตรูหรือเป็นผู้มีอำนาจ คุณสมบัติเหล่านี้จะมีส่วนในการยอมรับข้อมูลของผู้รับข้อมูลอย่างมาก

- วิธีการให้หรือเสนอข้อมูล (Channel) การเสนอข้อมูลนั้นเป็นการเสนอข้อมูลด้านดีหรือไม่ดีเพียงด้านหนึ่งเท่านั้น หรือว่าเสนอข้อมูลทั้งด้านดีและไม่ดีพร้อมกัน วิธีการให้ข้อมูลที่ต่างกันจะมีผลทำให้เจตคติของบุคคลต่างกันไปด้วย

- ลักษณะข้อมูล (Message) ลักษณะของข้อมูลเป็นอย่างไร เช่น การกระตุ้นให้เกิดความกลัว ชี้ให้เห็นถึงความไม่เป็นธรรมในสังคมเป็นต้น

- ผู้รับข้อมูล (Audience) ผู้รับข้อมูลมีลักษณะและคุณสมบัติอย่างไร เช่น เพศ อายุ สติปัญญา การศึกษา ประสบการณ์เดิมของผู้รับข้อมูล เป็นต้น

2.2.6 การแก้ไขเจตคติหรือวิธีสร้างเจตคติ

เจตคติเป็นเรื่องที่แก้ไขได้ยากถ้าจำเป็นจะต้องช่วยแก้ไขเปลี่ยนเจตคติของคนอาจใช้วิธีเหล่านั้น คือ

1. การค่อย ๆ ชี้นลงให้เข้าใจ
2. หาสิ่งเร้าและสิ่งจูงใจอย่างเข้มข้นมายั่วยุ
3. คบหาสมาคมกับเพื่อนดีดี
4. ให้อ่านหนังสือดีมีประโยชน์
5. ให้ลองทำจนเห็นชอบแล้วกลับตัวดีเอง

ชม ภูมิภาค (2516:65) ได้อธิบายว่าเจตคติเปลี่ยนแปลงได้ ปัจจัยที่จะช่วยให้เจคติเปลี่ยนแปลงได้มีหลายประการเช่น

1. ความกดดันของกลุ่ม (Group pressure) หากกลุ่มจะสามารถให้รางวัลหรือลงโทษได้ย่อมจะมีแรงกดดันมากในการที่จะกดดันทิศทางเจตคติของเราสิ่งยั่วยุที่เป็นรางวัลนั้นได้แก่ความเป็นผู้มีคนรู้จักมากการเลื่อนตำแหน่งการงาน สัญลักษณ์ของการยอมรับนับถือเป็นต้น ส่วนสิ่งยั่วยุที่เป็นการลงโทษก็เช่น การเสียเพื่อนฝูง เสียชื่อเสียง เสียตำแหน่งเป็นต้น ยิ่งเรามีความผิดปกติไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากกลุ่มเท่าใดแรงบีบบังคับของกลุ่มมีมากเท่านั้น ยิ่งเราต้องการเป็นสมาชิกของหมู่ใด แรงบีบบังคับของหมู่ย่อมมีมากเท่านั้นหรือยิ่งหมู่กลุ่มต้องการเรามากเท่าใดกลุ่มก็ยิ่งต้องการให้เราปฏิบัติตามมาตรฐานของกลุ่มเท่านั้น กลุ่มที่มีเกียรติศักดิ์หรือศักดิ์ศรีต่ำในหมู่อาจจะกระทำผิดแปลกไปได้บ้าง แต่ยิ่งมีต่ำแหน่งสูงหรือศักดิ์ศรีสูงแล้วกระทำผิดมาตรฐานเพียงนิดเดียวแรงกดดันของหมู่จะเกิดขึ้นทันทีเพื่อให้ปฏิบัติอยู่ในแนว

นอกจากนี้แรงกดดันของกลุ่มจะมีมากก็คือ การที่ไม่มีมาตรฐานอื่นที่จะปฏิบัติหรือมีน้อยทางที่จะเลือกหรือเราไม่มีความรู้มากมายนักในเรื่องนั้นบุคคลมักจะเปลี่ยนความคิดเห็นหรือเจตคติหากกลุ่มของเขาที่ยึดอยู่เปลี่ยนแปลงไปตัวอย่างเช่น กรรมกร แรกๆอาจไม่สนใจกันรวมเป็นสมาคมแต่ต่อมาหากรู้ว่าคนอื่นๆ ในกลุ่มรับฟังความคิดเห็นนั้น เขาก็อาจเปลี่ยนความคิดยิ่งกลุ่มมีความเป็นเอกภาพเท่าใดแรงกดดันของกลุ่มยิ่งมีผลเท่านั้นเรื่องอำนาจของความกดดันของกลุ่มอันมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจจะเป็นไปได้ 4 กรณีคือ

1.1 เราอาจปฏิเสธบรรทัดฐานของกลุ่มและยึดมั่นในเจตคติของเราและเราอาจจะก้าวร้าวยิ่งขึ้นหากเราเชื่อว่ากลุ่มไม่มีผลบีบบังคับเรามากนักหรือเรามีความภักดีต่อกลุ่มอื่นมากกว่า

1.2 เราอาจจะไม่เปลี่ยนแปลงต่อเจตคติของเราแต่เราปฏิบัติตามกลุ่มเพราะเหตุผลภายนอกอย่างอื่นโดยถือว่าเป็นส่วนตัวและเราไม่เห็นด้วยแต่ส่วนรวมทำเช่นนั้นก็ต้องปฏิบัติตาม

1.3 เราอาจยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่มเพียงผิวเผิน ภายในส่วนลึกของจิตใจเราไม่ยอมเปลี่ยนแต่พอเราออกไปอยู่กลุ่มอื่นเราจะได้เห็นว่าเราเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

1.4 เราอาจจะนำเอาบางส่วนของบรรทัดฐานของกลุ่มมาผนวกกับความเชื่อของเราและปฏิเสธบางส่วน

2. ประสบการณ์ที่น่าพึงพอใจหรือไม่น่าพึงพอใจ เราอาจเปลี่ยนแปลงเจตคติไปได้เมื่อได้รับประสบการณ์ที่น่าพอใจหรือไม่น่าพอใจเช่น นายแดงเข้าทำงานบริษัทหนึ่งเพราะเขาเชื่อว่าจะมีความก้าวหน้าแต่พบว่าหัวหน้าของเขาเป็นคนขี้อิจฉาเมื่อเขาเกิดเสนอความคิดเห็นดีๆเพื่อปฏิบัติหัวหน้าอาจจะเห็นว่าการเสนอแนะของเขาเช่นนั้นทำให้ฐานะของเขาสั่นคลอนและนอกจากนั้นยังทราบดีว่าเพื่อนร่วมงานของเขาไปฟ้องแก่หัวหน้างานบ่อยๆเขาจึงอาจเปลี่ยนเจตคติไปอีกแบบหนึ่งคือมองไม่เห็นความก้าวหน้าในการทำงานกับบริษัทนี้ เช่นนี้เป็นต้น

3. อิทธิพลของกลุ่มบุคคลที่มีชื่อเสียง บุคคลที่มีชื่อเสียงในความหมายนี้อาจจะเป็นเพื่อนซึ่งเรานับถือความคิดของเขาหรืออาจจะเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านความพิเศษต่างๆ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในเรื่องนี้ก็คือ การโฆษณา ซึ่งมักจะใช้คนมีชื่อเสียงไปยุ่งเกี่ยว เช่น ดาราภาพยนต์ชื่อดังคนนั้นใช้สบู่ยี่ห้อนั้นๆเป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.7 มิติของเจตคติ

คุณสมบัติที่สำคัญอีกประการหนึ่งของเจตคติ คือ มิติของเจตคติ(Dimensions of Attitude) ซึ่งจะทำให้การศึกษาเจตคติได้ลึกซึ้งและเข้าใจเจตคติได้ดีขึ้น มิติที่น่าสนใจมี 7 ประการ ดังนี้ (ศักดิ์ สุนทรเสณี. 2531: 6-7)

1. ด้านความเข้มข้น (Intensity) คือลักษณะอื่นๆของเจตคติเข้ามาประกอบทำให้เกิดความเข้มข้น ส่วนมากมักจะมีสิ่งอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ความมั่นใจความสำคัญของจุดมุ่งหมายที่มีต่อวัตถุประสงค์ของเจตคติ เช่น เจตคติต่อบิดามารดาของเราย่อมเข้มข้นกว่าเจตคติต่อบิดามารดาของบุคคลอื่น

2. ด้านขนาดหรือปริมาณ (Manitude) คือปริมาณการชอบ หรือไม่ว่ารุนแรงเพียงใด คือ ชอบมาก ชอบน้อย หรือไม่ชอบเลย เป็นต้น

3. ด้านความเด่น (Salience) คือ ความพร้อมที่จะแสดงเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่น เราเป็นคนไทยนับถือพุทธศาสนา เมื่อมีคนมาว่าพุทธศาสนาไม่ดี เราพร้อมที่จะตอบโต้

4. ด้านความเป็นแกนสำคัญของชีวิต (Centrality) เจตคติบางอย่างมีสถานภาพที่สูงมากการที่บุคคลมองโลกมองชีวิต จะใช้เจตคติเป็นหลักในการมองเจตคติที่ว่านี้เป็นส่วนหนึ่งของความคิดรวบยอดของบุคคล (Self-Concept)

5. ด้านมิติสามองค์ประกอบเจตคติ คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึก และด้านการกระทำ (The Cognitive Affective and Action Tendency Trichotomy) การมองเจตคติทั้งสามนั้นเป็นการมองในด้านความเชื่อ ความคิดเห็น ในความรู้สึก และในด้านการกระทำหรือพฤติกรรมนั่นเอง

6. ด้านจิตสำนึก (Consciousness) ตามมิตินี้เจตคติจะถูกมองว่า เจตคตินั้นอยู่ในสภาวะจิตสำนึก หรือจิตไร้สำนึก หรืออยู่ในสำนึกเพียงบางส่วนหรือไม่ อย่างไร

7. ด้านความคงทน หรือความคงที่ (Stability) การพิจารณาเจตคติ ตามมิตินี้ดูได้จากเจตคตินั้นๆ มีความหมายทนทาน ยืดหยุ่น หรือยากง่ายต่อการเปลี่ยนแปลงมากน้อยขนาดไหน อย่างไร

2.2.8 วิธีการวัดเจตคติ

เนื่องจากเจตคติเป็นมโนภาพที่วัดได้ยากเมื่อเทียบกับการวัดด้านอื่น นักจิตวิทยาและนักวัดผลได้พยายามหาวิธีการวัด และสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพที่จะกระตุ้นให้ได้มาซึ่งความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ถูกวัด ซึ่ง ล้วน สายยศ (2528: 3-4) ถวิล ธาราโภชน์ (2522: 85-88) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และอเนกกุล กรีแสง (2518: 6-8) และ Edwards. (1957: 3-16) ได้เสนอวิธีการวัดเจตคติ สรุปได้ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีที่ง่ายและตรงไปตรงมามากที่สุดการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมข้อรายการที่ซักถามไว้อย่างดีข้อรายการนั้นต้องเขียนเน้นความรู้สึกที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถวัดเจตคติได้ตรงเป้าหมาย ผู้สัมภาษณ์จะได้ทราบความรู้สึก หรือความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่มีข้อเสียว่า ผู้ถามอาจจะไม่ได้รับคำตอบที่จริงใจจากผู้ตอบเพราะผู้ตอบอาจบิดเบือนคำตอบเนื่องจากอาจเกิดความเกรงกลัวต่อการแสดงความคิดเห็น วิธีแก้ไข คือ ผู้สัมภาษณ์ต้องสร้างบรรยากาศในการสัมภาษณ์ให้เป็นกันเองให้ผู้ตอบรู้สึกสบายใจไม่เคร่งเครียดเป็นอิสระและแน่ใจว่าคำตอบของเขาจะเป็นความลับ

2. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการที่ใช้ตรวจสอบบุคคลอื่นโดยการเฝ้ามองและจดบันทึกพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีแบบแผน เพื่อจะได้ทราบว่าบุคคลที่เราสังเกตมีเจตคติ ความเชื่ออุปนิสัยเป็นอย่างไร ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะต้องถูกต้องใกล้เคียงกับความจริง หรือเป็นที่เชื่อถือได้เพียงใดนั้น มีข้อควรคำนึงหลายประการ กล่าวคือ ควรมีการศึกษาหลายๆครั้ง ทั้งนี้เพราะเจตคติของบุคคลมาจากหลายๆสาเหตุ นอกจากนี้ตัวผู้สังเกตเองจะต้องทำตัวเป็นกลาง ไม่มีความลำเอียง และการสังเกต ควรสังเกตหลายๆช่วงเวลา ไม่ใช่สังเกตเฉพาะเวลาใดเวลาหนึ่ง

3. การรายงานตนเอง (Self-Report) วิธีนี้ต้องการให้ผู้ถูกสอบวัดแสดงความรู้สึกของตนเองตามสิ่งเร้าที่เขาได้สัมผัส นั่นคือ สิ่งเร้าที่เป็นข้อคำถามให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกออกมาอย่างตรงไปตรงมา แบบทดสอบหรือมาตราวัดที่เป็นแนว เทอร์สโตน (Thurstone) กัทท์แมน (Guttman) ลิเคอร์ท (Likert) และออสกูด (Osgood) นอกจากที่กล่าวมายังมีแบบให้ผู้สอบถามรายงานตนเองและอื่นๆอีกมาก แล้วแต่จุดมุ่งหมายของการสร้างและการวัด

4. เทคนิคจินตนาการ (Projective Techniques) วิธีนี้อาศัยสถานการณ์หลายอย่างไปเร้าผู้สอบ เช่น ประโยคไม่สมบูรณ์ ภาพแปลกๆ เรื่องราวแปลกๆ เมื่อผู้สอบเห็นสิ่งเหล่านี้จะจินตนาการออกมาแล้วนำมาตีความหมายจากการตอบนั้นๆ พอจะรู้ได้ว่ามีเจตคติต่อเป้าเจตคติอย่างไร

5. การวัดทางสรีระภาพ (Physiological Measurement) การวัดด้านนี้อาศัยเครื่องมือไฟฟ้าแต่สร้างเฉพาะเพื่อจะวัดความรู้สึกอันจะทำให้พลังไฟฟ้าในร่างกายเปลี่ยนแปลง เช่น ถ้าดีใจเข็มจะชี้อย่างหนึ่ง เสียใจเข็มจะชี้อีกอย่างหนึ่ง ใช้หลักการเดียวกันกับเครื่องจับเท็จ เครื่องมือแบบนี้ยังพัฒนาไม่ดีพอจึงไม่นิยมใช้เท่าใดนัก

2.2.9 มาตรวัดเจตคติ

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543: 106-107) กล่าวว่า มาตรวัดเจตคติ หมายถึง สเกลของข้อความหนึ่งที่ใช้วัดความรู้สึกที่ค่อนข้างจะลึกซึ้ง ใช้วัดข้อมูลทางด้านจิตอารมณ์ (Affective Demain) สำหรับมาตรวัดเจตคติที่นิยมใช้มีอยู่ 3 ชนิด ดังนี้

1. วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone Scale) มาตรวัดเจตคติตามวิธีของเทอร์สโตนจะกำหนดช่วงความรู้สึกของคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็น 11 ช่วงจากน้อยที่สุดจนถึงมากที่สุดแต่ละช่วงจะมีระยะห่างเท่าๆ กัน จึงมีชื่อเรียกได้อีกอย่างว่า The Method of Equal Appearing Intervals

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความที่บรรจุลงในมาตรวัดจะต้องนำไปให้ผู้ตัดสิน (Judge) พิจารณาว่าควรอยู่ในตำแหน่งใดของมาตรวัดและแต่ละข้อความต้องหาค่าประจำข้อความหรือค่า Scale Valve หาในรูปของมัธยฐาน (Median) และหาค่า Quartile Deviation จำนวนข้อความที่ประกอบเป็นมาตรวัดเจตคติ ตามวิธีของเทอร์สโตนมีประมาณ 20 ข้อความ หรือมากกว่าเล็กน้อย

2. วิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) มาตรวัดเจตคติตามวิธีของ ลิเคิร์ท กำหนดช่วงความรู้สึกของคนเป็น 5 ช่วง หรือ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความที่บรรจุในมาตรวัดจะประกอบด้วยข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดทั้งในทางที่ดี (ทางบวก) และในทางที่ไม่ดี (ทางลบ) และมีจำนวนพอๆ กัน ข้อความเหล่านี้อาจมีประมาณ 18-20 ข้อความ การกำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบแต่ละตัวเลือกจะกระทำภายหลังจากที่ได้รวบรวมข้อมูลมาแล้ว โดยกำหนดตามวิธี Arbitary Weighting Method ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุด

3. วิธีวัดเจตคติโดยใช้ความหมายทางภาษา (Osgood Scale) วิธีนี้ผู้คิด คือ ออสกูด สเกลแบบนี้ใช้คำคุณศัพท์มาอธิบายความหมายของสิ่งเร้า โดยมีคุณศัพท์ตรงข้ามกันเป็นขั้วของมาตรวัด ออสกูดเรียกสิ่งเร้านี้ว่า Concept (สังกัป) คำคุณศัพท์ที่ใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของสิ่งเร้านี้ ออสกูดพบว่า สามารถอธิบายได้ 3 รูปแบบ หรือ 3 องค์ประกอบ คือ

3.1 องค์ประกอบด้านการประเมินค่า (Evaluative Factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงออกด้านคุณค่า คำคุณศัพท์ที่ใช้อธิบาย เช่น ดี-ชั่ว จริง-เท็จ ฉลาด-โง่ สวย-น่าเกลียด เป็นต้น

3.2 องค์ประกอบด้านศักยภาพ (Potential Factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงกำลังอำนาจ เช่น แข็งแรง-อ่อนแอ หนัก-เบา หยาบ-ละเอียด เป็นต้น

3.3 องค์ประกอบด้านกิจกรรม (Activity Factor) เป็นคำคุณศัพท์แสดงถึงลักษณะกิจกรรมต่างๆ เช่น ช้า-เร็ว เฉื่อยชา-กระตือรือร้น เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้มาตรวัดเจตคติแบบลิเคอร์ทสเกล (Likert Scale) ในการวัดเจตคติต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากมาตรวัดแบบลิเคอร์ทสเกลเป็นมาตรวัดที่ให้ค่าความเชื่อมั่นสูงมากเพียงใช้ข้อคำถามไม่กี่ข้อก็จะได้ค่าความเชื่อมั่นสูงพอๆ กับเทคนิคอื่นที่ใช้ข้อคำถามจำนวนมากกว่านอกจากนี้มาตรวัดแบบลิเคอร์ทสเกลยังง่ายต่อการสร้าง สะดวกในการนำไปใช้และประหยัดเวลา (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 107-108)

2.2.10 กรอบแนวความคิดเกี่ยวกับเจตคติ

เจตคติเป็นกระบวนการทางด้านจิตใจ อารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ เจตคติ การให้คุณค่า การปรับปรุงค่านิยม การแสดงคุณลักษณะตามค่านิยมที่ยึดถือ รวมไปถึงความเชื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ กันจะบอกแนวโน้มของบุคคลในการกระทำพฤติกรรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่นๆ ด้วย ซึ่งได้แบ่งขั้นตอนการเกิดพฤติกรรมด้านเจตคติ ได้ดังนี้

1. การรับหรือการให้ความสนใจ (Receiving or Attending) เป็นขั้นที่บุคคลถูกกระตุ้นให้ทราบว่าเหตุการณ์ หรือสิ่งเร้าบางอย่างเกิดขึ้น และบุคคลนั้นมีความยินดี หรือมีภาวะจิตใจพร้อมที่จะรับ หรือให้ความพอใจต่อสิ่งเร้านั้น ในการยอมรับนี้ประกอบด้วย ความตระหนัก ความยินดีที่ควรรับ และการเลือกรับ

2. การตอบสนอง (Responding) เป็นขั้นที่บุคคลถูกจูงใจให้เกิดความรู้สึกผูกมัดต่อสิ่งเร้า เป็นเหตุให้บุคคลพยายามทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง พฤติกรรมขั้นนี้ ประกอบด้วย ความยินยอม

3. การให้ค่านิยม (Valuing) เป็นขั้นที่บุคคลมีปฏิกิริยาซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นยอมรับว่า เป็นสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับตนเอง และได้นำไปพัฒนาเป็นของตนอย่างแท้จริง พฤติกรรมขั้นนี้ส่วนมากใช้คำว่า "ค่านิยม" ซึ่งการเกิดค่านิยมนี้ประกอบด้วย การยอมรับ ความชอบและการผูกมัดค่านิยมเข้ากับตนเอง

4. การจัดกลุ่มค่า (Organization) เป็นขั้นที่บุคคลจัดระบบของค่านิยมต่างๆให้เข้ากลุ่ม โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมนั้น ในการจัดกลุ่มนี้ประกอบด้วย การสร้างแนวความคิดเกี่ยวกับค่านิยม และการจัดระบบของค่านิยม

5. การแสดงลักษณะตามค่านิยมที่ยึดถือ (Characterization by a Value or Complex) พฤติกรรมขั้นนี้ถือว่า บุคคลมีค่านิยมหลายชนิด และจัดอันดับของค่านิยมเหล่านั้นจากดีที่สุดไปถึงน้อยที่สุด พฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นตัวคอยควบคุมพฤติกรรมของบุคคล พฤติกรรมในขั้นนี้ประกอบด้วย การวางแนวทางของการปฏิบัติ และการแสดงลักษณะที่จะปฏิบัติตามแนวทางที่เขากำหนด

6. พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ พฤติกรรมด้านการปฏิบัตินี้ เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย ซึ่งรวมทั้งพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ เป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายที่บุคคลปฏิบัติออกมาโดยมีด้านความรู้ และด้านเจตคติ เป็นตัวช่วยให้เกิดพฤติกรรมด้านการปฏิบัติที่ถูกต้อง แต่กระบวนการในการจะก่อให้เกิดพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยระยะเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอนแต่นักวิชาการก็เชื่อว่ากระบวนการทางการศึกษาจะช่วยให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติได้

2.2.11 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) และการปฏิบัติ (Practice)

ความรู้มีส่วนสำคัญที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจ เพิ่มแรงจูงใจ และก่อให้เกิดความสามารถการปฏิบัติตามบทบาท การมีความรู้ที่ถูกต้องและเหมาะสมที่จะทำให้ทราบว่า จะต้องปฏิบัติอย่างไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

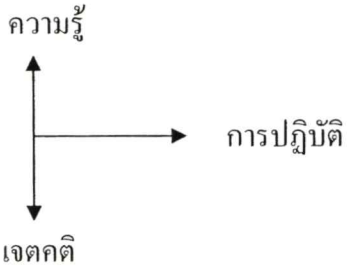
และต้องสามารถปฏิบัติได้จริง (พรพรรณ ชัยมงคล. 2543 : 35) ดังนั้นความรู้และการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและต้องพึ่งพาอาศัยกัน การสร้างความรู้จะช่วยสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติด้วยเสมอ แต่อย่างไรก็ตามความรู้อย่างเดียวไม่ได้เป็นสิ่งยืนยันได้ว่าบุคคลจะปฏิบัติตามสิ่งที่ตนรู้เสมอไป เจตคติจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้ที่ได้รับกับการกระทำหรือการปฏิบัติ ถ้ามีเจตคติที่ดีรวมกับองค์ประกอบอื่นๆ ที่จะกระตุ้นให้ปฏิบัติแล้วบุคคลมีแนวโน้มที่จะกระทำหรือปฏิบัติมากกว่าบุคคลที่มีเจตคติไม่ดี ทั้งนี้เพราะเจตคติมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลและขณะเดียวกันพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลก็มีผลต่อเจตคติของบุคคลด้วย ทั้งการปฏิบัติและเจตคติมีความสัมพันธ์กันและมีผลซึ่งกันและกัน เป็นที่เชื่อกันว่าเจตคติมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526 : 89) สอดคล้องกับ Zimbabo, G. et. al. (1977:49-53) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติมีความเกี่ยวข้องกันในหลายๆแบบ เจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จะเป็นเช่นนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคคลนั้น กล่าวคือถ้าบุคคลนั้นมีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งดี เจตคติต่อสิ่งนั้นจะดีตามไปด้วย ซึ่งการมีเจตคติที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่ดีด้วย จะเห็นได้ว่า ความรู้ เจตคติและการปฏิบัติต่างมีความเกี่ยวพันต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ อาจเกี่ยวพันกันทั้งทางตรงและทางอ้อม

Schwartz (1975: 28 – 31) ได้ศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ สามารถสรุปรูปแบบของความสัมพันธ์ได้ เป็น 4 ลักษณะคือ

1. การปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นไปตามเจตคติและความรู้ที่บุคคลนั้นมีอยู่ โดยเจตคติเป็นตัวกลาง เจตคติจะเกิดจากความรู้ที่มีอยู่ และการปฏิบัติจะแสดงออกไปตามเจตคตินั้น และเจตคติเกิดจากการปฏิบัติและเกิดความรู้ตามมาได้

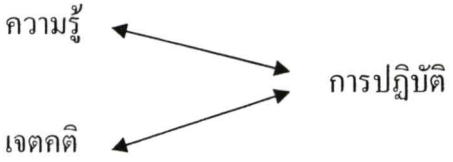


2. การปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้และเจตคติมีความสัมพันธ์กัน หรือความรู้กับเจตคติมีผลร่วมกัน เกี่ยวข้องกันก่อให้เกิดการปฏิบัติตามมาได้ แลการปฏิบัติส่งผลให้เกิดความรู้และเจตคติได้

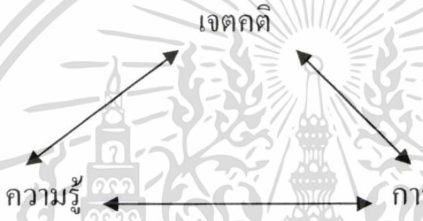


เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความรู้ เจตคติต่างก่อให้เกิดการปฏิบัติได้ และการปฏิบัติได้ก่อให้เกิดความรู้และเจตคติโดยที่ความรู้และเจตคติไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กัน



4. มีผลต่อการฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม บุคคลมีความรู้และปฏิบัติตามความรู้นั้นหรือความรู้มีผลต่อเจตคติก่อน แล้วการปฏิบัติที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเจตคตินั้น และการปฏิบัตินั้นก็มีผลต่อความรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีเจตคติเป็นตัวกลางก่อให้เกิดการปฏิบัติตามมา



จากรูปแบบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการเรียนรู้ พบว่าพฤติกรรมแต่ละด้านส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติตามมาในตอนสุดท้าย ซึ่งเป็นการกระทำของสิ่งมีชีวิตที่สามารถวัดได้หรือสังเกตได้นั่นเอง มนุษย์มีพฤติกรรมต่างๆมากมาย พฤติกรรมที่นับได้ว่ามีความสำคัญอย่างหนึ่งคือพฤติกรรมการบริโภคอาหาร ซึ่งนับว่าเป็นการปฏิบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับอาหาร เพื่อช่วยทำให้ร่างกายเจริญเติบโต ช่วยให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีสุขภาพที่ดี

2.2.12 ประโยชน์ของเจตคติ

เรืองยศ นันทเสน (2531: 11) กล่าวว่า เจตคติมีความสำคัญมากต่อชีวิตการทำงาน คนทำงานมักมีความรู้สึกไม่ทางบวกก็ทางลบเสมอต่อแนวความคิดและสิ่งของต่างๆ คนเราจะประเมินค่างานที่ทำอยู่ตลอดเวลา และความรู้สึกนี้เป็นเสมือนเจตคติย่อยของเจตคติเกี่ยวกับสิ่งต่างๆในชีวิต เจตคติต่องานชี้ให้เห็นถึงความพอใจในงาน และเจตคติต่องานเป็นสิ่งที่วัดได้ การวัดเจตคติต่องานทำให้องค์กรสามารถปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพอใจงานเป็นสิ่งที่เสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้ โดยอาศัยปัจจัยเกี่ยวกับงานและปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรการเสริมสร้างความพอใจในงานช่วยลดอัตราการขาดงาน อัตราการเข้าออกงานและช่วยเสริมสุขภาพของคนทำงาน

วัฒนา ศรีสัตย์วาจา (2534: 186-189) ได้กล่าวถึง Katz ว่าได้แบ่งหน้าที่ของเจตคติที่จะทำให้เกิดประโยชน์แก่บุคคล ออกเป็น 4 หน้าที่ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. หน้าที่ในการปรับตัว และคำนึงถึงผลประโยชน์ (The Instrumental Adjective orUtilitarian Function) เจตคติเป็นแนวทางที่จะนำบุคคลไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรือหลีกเลี่ยงเป้าหมายที่ไม่ต้องการ หรือพูดอีกนัยหนึ่งก็คือ ถ้าการมีเจตคติในทำนองใด (ชอบหรือไม่ชอบ) ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว จะทำให้บุคคลนั้นได้รับผลประโยชน์ตอบแทน บุคคลก็จะมีเจตคติในทำนองนั้น

2. หน้าที่ในการป้องกันตัว (The Ego-Defensive Function) เป็นหน้าที่อันเกิดจากความต้องการที่จะปกป้องคุ้มครองตนเองจากความรู้เกี่ยวกับตัวของเขา ซึ่งทำให้เขาเกิดความไม่สบายใจ หรือปกป้องเขาจากความเป็นจริงในสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นความจริงที่ทำให้เขาเกิดความไม่สบายใจ

3. หน้าที่ในการแสดงออกถึงค่านิยมของตน (The Value-Expressive Function) บุคคลอาจจะได้มาซึ่งความพอใจจากการแสดงออกถึงเจตคติของตน ซึ่งเจตคตินั้นจะเหมาะสมสอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของเขา และเหมาะสมกับความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตัวเขาเองด้วย

4. หน้าที่ให้ความรู้ (The Knowledge Function) เจตคติทำให้เกิดบรรทัดฐานสำหรับใช้อ้างอิงในการตัดสินเหตุการณ์หรือวัตถุ ฯลฯ เจตคติจึงอยู่ในฐานะตัวจัดหามาตรฐานนั้น เจตคติดังกล่าวนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามความจำเป็น เช่น เมื่อความรู้ที่มีอยู่เดิมนั้นไม่เพียงพอที่จะจัดการกับสถานการณ์บางอย่าง หรือความรู้ที่ได้มานั้นไม่สอดคล้องกับความคิดของเขา บุคคลก็จะมีการดัดแปลงหรือเปลี่ยนแปลงเสียใหม่ เพื่อให้เกิดความมั่นคงยิ่งขึ้น

2.3 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการผลิต

2.3.1 ความหมายของการผลิต

คำว่า " การผลิต " หรือภาษาอังกฤษที่เรียกว่า " Production " จากพจนานุกรม หมายถึงการกระทำหรือกระบวนการที่ทำให้เกิดผลผลิต ส่วนความหมายในแง่ของทางเศรษฐศาสตร์ คำว่า " การผลิต " หมายถึง การสร้างสินค้าและบริการต่างๆ ขึ้น โดยการใช้ปัจจัยการผลิตเพื่อนำมาสนองความต้องการของมนุษย์ และยังถือว่าการผลิตเป็นสิ่งที่สร้างอรรถประโยชน์ทางเศรษฐกิจแก่สินค้า และบริการ ทั้งด้านรูปร่าง (Form Utility) สถานที่ (Place Utility) และเวลา (Time Utility) จากความหมายของการผลิตทั้ง 2 ดังกล่าวอาจจะกล่าวได้ว่า การผลิตเป็นกระบวนการที่สร้างสรรค์ให้เกิดเป็นสินค้าและบริการ โดยการใช้ปัจจัยการผลิต (Factors of Production) มารวมกันและเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดคุณค่าทางเศรษฐกิจแก่สินค้าและบริการ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2540)

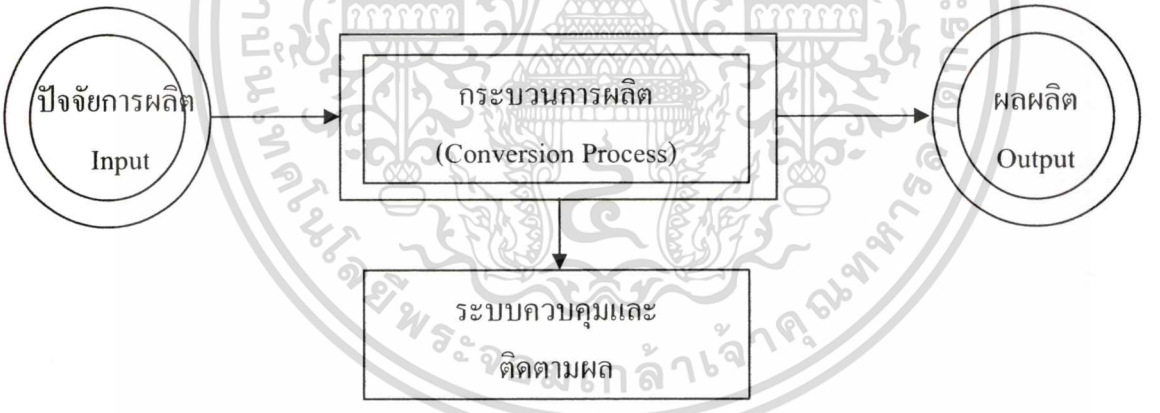
สรุปแล้วการผลิตคือ การใช้หรือการนำเอาวัตถุดิบและทรัพยากรผ่านกระบวนการผลิตโดยอาศัยหลักการควบคุมออกมาเป็นผลผลิต ตามปริมาณและคุณภาพที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2 ระบบการผลิต

ระบบการผลิต คือ การรับปัจจัยการผลิต (Input) เข้ามาผ่านกระบวนการผลิต (Process) หรือกระบวนการแปลงสภาพ (Conversion Process) เพื่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงาน (Output) รวมทั้งหน่วยย่อยต่างๆ ภายในองค์การก็จะทำหน้าที่อย่างเดียวกัน กล่าวคือ หน่วยย่อยจะรับปัจจัยการผลิตจากภายนอกผ่านเข้ามาในกระบวนการแปลงสภาพของหน่วยย่อยเหล่านั้น เพื่อที่ทำให้เกิดเป็นผลผลิตหรือผลงาน โดยหน่วยงานย่อยต่างๆ เหล่านี้ซึ่งก็จะถือว่ามีส่วนในการทำงานเป็นระบบเช่นเดียวกัน แต่โดยส่วนใหญ่จะเรียกกันว่า " ระบบย่อย " (Sub – System) ซึ่งระบบย่อยเหล่านี้จะเป็นองค์ประกอบของระบบใหญ่ ซึ่งความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยเหล่านี้จะขึ้นอยู่กับผลผลิตหรือผลงานที่ผ่านกระบวนการทำงานขั้นสุดท้ายของหน่วยงานย่อยเหล่านั้นแล้ว ซึ่งมีข้อน่าสังเกตที่สำคัญของระบบเหล่านี้คือ ผลงานหรือผลผลิตของระบบย่อยต่างๆ เหล่านี้ ซึ่งปฏิบัติงานร่วมกันจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และจะต้องส่งเสริมกันจึงจะทำให้การปฏิบัติงานของทั้งระบบนั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2536)

ดังนั้นสรุปได้ว่าระบบการผลิตคือ กระบวนการนำเข้าของปัจจัยการผลิต (Input) มาผ่านสู่กระบวนการแปลงสภาพ (Conversion Process) เพื่อให้เกิดเป็นผลผลิต (Output) ซึ่งดังแสดงในภาพที่ 2.5



- คน	- การควบคุมคุณภาพ	- ปริมาณ
- เครื่องจักร+ เทคโนโลยี	- การควบคุมการเงิน	- คุณภาพ
- วัตถุดิบ	- การควบคุมการผลิต	- กำหนดส่ง
- วิธีการ	- การควบคุมสินค้าคงคลัง	- ต้นทุนต่ำ
- ต้นทุน		- ปลอดภัย
- การบริการ		

ภาพที่ 2.5 แสดงส่วนประกอบของระบบการผลิต

ที่มา : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2544)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.3 องค์ประกอบของระบบการผลิต

จากที่กล่าวมาว่าการผลิตเป็นระบบซึ่งประกอบไปด้วยจุดมุ่งหมายของปัจจัยการผลิต กระบวนการแปลงสภาพ และผลผลิต ส่วนความสัมพันธ์ของระบบอยู่ที่ผลงานซึ่งจะต้องอาศัยซึ่งกันและกันและต้องเสริมไปในทางเดียวกัน ขอบเขตของแต่ละองค์ประกอบของระบบการผลิตจะเป็นดังนี้

2.3.3.1 ปัจจัยการผลิต (Input)

การจำแนกประเภทของปัจจัยการผลิตนั้นอาจแยกได้หลายอย่างแต่ในที่นี้จะจำแนกปัจจัยการผลิตเป็น 3 ประเภท

(1) ประเภทแรกประกอบด้วยวัตถุดิบ (Material) ที่จะนำมาแปลงสภาพโดยผ่านกระบวนการผลิต

(2) ปัจจัยสำหรับการผลิตประเภทที่สองคือ สภาพแวดล้อม (Environment) ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินการของระบบการผลิต โดยสภาพแวดล้อมจะประกอบด้วยปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อระบบในลักษณะที่จะเป็นข้อจำกัดและเป็นสิ่งที่นอกเหนือจากที่ผู้บริหารงานผลิตจะควบคุมอันได้ แก่

- ระเบียบข้อบังคับของกฎหมายรัฐบาลที่ออกมาควบคุมธุรกิจ และสินค้า
- สภาพเศรษฐกิจ
- สภาพทางการเมือง
- ทัศนคติของสังคม ประเพณี และวัฒนธรรม
- ปัจจัยทางจิตวิทยา
- ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- สภาพคู่แข่ง

(3) ปัจจัยการผลิตประการสุดท้าย คือ ทรัพยากร (Resource) ซึ่งประกอบไปด้วย บุคลากร เงินทุน พลังงาน ที่ดิน เทคนิคการบริหาร สิ่งเหล่านี้เมื่อรวมกันเข้าก็จะเป็นปัจจัยในกระบวนการผลิตที่สำคัญต่อการออกแบบและการดำเนินงานของกระบวนการผลิต

2.3.3.2 กระบวนการแปลงสภาพ (Conversion process)

กระบวนการแปลงสภาพจะทำหน้าที่รับปัจจัยการผลิตเข้ามาเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับรูปแบบ ตำแหน่ง หรือการเปลี่ยนแปลงทางเคมีเกิดขึ้นต่อสิ่งนั้น เพื่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงานตามที่ต้องการ จากสิ่งเหล่านี้จะเห็นได้ว่า ระบบการผลิตจะต้องได้รับการออกแบบให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของการผลิต ทั้งนี้เพื่อให้ได้กระบวนการผลิตที่เหมาะสมที่สุดที่จะใช้ในการแปลงสภาพปัจจัยการผลิตในแต่ละขั้นตอน และแต่ละช่วงเวลาที่ต้องการอีกทั้งต้องมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าบุคคลใดจะต้องรับผิดชอบทำหน้าที่อะไรกับงานที่เข้ามา ดังนั้นกระบวนการแปลงสภาพที่เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลิต ย่อมจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต อันส่งผลกระทบโดยตรงถึงคุณภาพ และปริมาณของผลผลิต

2.3.3.3 ผลผลิต (Output)

ส่วนประกอบของระบบการผลิตที่สำคัญประการสุดท้ายคือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้จากการผลิต ซึ่งเป็นผลที่ได้มาจากการผลิตที่มีมูลค่าที่สูงกว่าปัจจัยการนำเข้าที่นำมารวมกัน อันเนื่องมาจากที่ได้ผ่านกระบวนการแปลงสภาพ ผลผลิตแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ สินค้า (Goods) และบริการ (Service) ดังนั้นผลผลิตจึงอยู่ในรูปของสินค้าและการบริการ การที่ผู้ใช้มีความพอใจในผลผลิตและการบริการมากเท่าไรกระบวนการผลิตนั้นก็คงดำเนินการต่อไป

ระบบการผลิตทุกระบบ นอกจากจะประกอบไปด้วยปัจจัยการผลิต กระบวนการผลิตหรือกระบวนการแปลงสภาพ และผลผลิต แต่สิ่งที่สำคัญอีกอย่างคือ ระบบจะต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะได้รับขั้นสุดท้ายจากการดำเนินงาน ดังนั้นถ้าระบบการทำผลิตใดๆ ปราศจากวัตถุประสงค์ ผลผลิตที่ได้ก็จะ ไม่มีความหมายแต่ประการใด อย่างไรก็ตามถ้าได้มีการกำหนดเป้าหมายไว้ดีและชัดเจน อีกทั้งวัตถุประสงค์นั้นสามารถวัดเป็นเชิงปริมาณได้ และในการประเมินประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ของระบบการผลิตสามารถทำได้ง่าย สิ่งสำคัญของการออกแบบระบบการผลิตคือ การออกแบบสินค้า และบริการเกี่ยวกับการออกแบบกระบวนการผลิต ซึ่งจะเป็นเรื่องเกี่ยวพันกับการใช้กำลังการผลิตและการไหลของงานภายในอย่างไรจึงจะก่อให้เกิดผลดีที่สุดที่ทำให้เกิดผลผลิตที่ได้เกิดคุณค่าทางเศรษฐกิจสูงสุดให้แก่ผู้บริโภคและผู้ผลิต

2.3.4 ความหมายของการบริหารการผลิต

การผลิต (Production/Operation) เป็นการสร้างสินค้าและบริการโดยใช้ปัจจัยการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ดังนั้นผลผลิตที่ได้จากกระบวนการผลิตต้องมีอรรถประโยชน์ในด้านหน้าที่ใช้สอยที่เกิดประโยชน์ มีรูปร่างลักษณะที่สวยงาม ผลิตในปริมาณที่เพียงพอกับความต้องการ ได้ผลผลิตทันเวลาและอยู่ ณ สถานที่ที่ถูกต้อง (กตัญญู หิรัญสมบูรณ์. 2545)

การบริหารการผลิต “Production Management” เป็นเรื่องของการบริหารกระบวนการผลิตหรือกระบวนการแปลงสภาพปัจจัยการผลิต เพื่อให้ได้สินค้าและบริการตามคุณลักษณะเฉพาะ (Specification) ตามปริมาณ ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้โดยการบริหารให้เสียค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด โดยการบริหารการผลิตจะเป็นการบริหารงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ ด้วยเหตุนี้การที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ การบริหารการผลิตจะต้องรับผิดชอบดำเนินการในเรื่องต่างๆ ดังนี้

(1) จะต้องกำหนดและสะสมปัจจัยการผลิตประเภทต่างๆ ที่จำเป็นจะต้องใช้เป็นขั้นตอนแรกของการบริหารการผลิต โดยปัจจัยในการผลิต ณ ที่นี้ หมายถึง ทุกๆ อย่างที่

เอกสารนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เพื่อการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำเป็นต้องใช้ในการผลิตสินค้าและการบริการ และนอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสรรหาแหล่งที่ตั้งโรงงาน การจัดสร้างโรงงาน การจัดหาเครื่องจักร การจัดซื้อวัตถุดิบ การจัดหาแรงงาน และการควบคุมสินค้าคงคลัง เป็นกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการก่อนการผลิต

(2) จะต้องกำหนดแบบและการติดตั้งกระบวนการผลิต เป็นการจัดสร้างกระบวนการผลิตให้ถูกต้องตามลำดับขั้นตอน ดังนั้นขั้นตอนนี้จะเป็นการออกแบบและติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ในกระบวนการผลิตโดยตรง และจะต้องสามารถตัดสินใจได้ว่ากระบวนการผลิตจะเป็นอย่างไร จะผลิตแบบต่อเนื่องหรือไม่ต่อเนื่อง เครื่องมือเครื่องจักรชนิดใดดีที่สุด

(3) จะต้องมีการดำเนินการประสานงานและปฏิบัติงานในกระบวนการผลิต กิจกรรมที่เกิดขึ้นในขั้นตอนนี้เป็นกิจกรรมในการดำเนินงานการผลิตโดยตรง เช่น การจัดการลำเลียงวัสดุ การจัดตารางการทำงาน การมอบหมายงาน กิจกรรมทางอ้อม เช่น การควบคุมสินค้าคงคลัง การบำรุงรักษาพลังงานหรือทรัพยากรที่จำเป็นในการผลิต

การบริหารการผลิต (Production/Operation Management) จึงเป็นการบริหารกระบวนการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นผลผลิตที่มีมูลค่ามากกว่าผลรวมของปัจจัยการนำเข้า โดยใช้ระบบการบริหารการผลิตดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 ระบบการบริหารการผลิต

ที่มา : กตัญญู หิรัญสมบูรณ์ (2545)

2.3.4.1 ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ ทรัพยากรขององค์การที่ใช้ผลิตทั้งที่เป็นสินทรัพย์ที่มีตัวตนและไม่มีตัวตน (Tangible Assets) เช่น วัตถุดิบ เครื่องจักร อุปกรณ์ และสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible Assets) เช่นแรงงาน ระบบการจัดการ ข่าวสาร ทรัพยากรที่ใช้จะต้องมีคุณสมบัติและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประโยชน์ใช้สอยที่เหมาะสมและมีต้นทุนการผลิตที่ต่ำ เพื่อให้ได้สินค้าสำเร็จรูปที่สามารถแข่งขันทางด้านราคาได้ในท้องตลาด

2.3.4.2 กระบวนการแปลงสภาพ เป็นขั้นตอนที่ทำให้ปัจจัยการนำเข้าที่ผ่านเข้ามามีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ได้แก่

1. รูปลักษณ์ (Physical) โดยผ่านกระบวนการผลิตในโรงงาน
2. สถานที่ (Location) โดยการขนส่ง การเก็บเข้าคลังสินค้า
3. การแลกเปลี่ยน (Exchange) โดยการค้าปลีก ค้าส่ง
4. การให้ข้อมูล (Information) โดยการนันทนาการ

ดังนั้นหน้าที่ในการนำปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการผลิต และแปลงสภาพให้กลายเป็นสินค้าตามความต้องการ จะเห็นได้ว่ากระบวนการผลิตหรือกระบวนการแปลงสภาพวัตถุดิบนั้น จึงเป็นกิจกรรมปฏิบัติตามขั้นตอนที่วางแผนการผลิตไว้แล้ว

2.3.4.3 ผลผลิต เป็นผลที่ได้จากการผลิตที่มีมูลค่าที่สูงกว่าปัจจัยการนำเข้าที่รวมกัน อันเนื่องมาจากที่ได้ผ่านกระบวนการแปลงสภาพ ผลผลิตแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือสินค้า (Good) และบริการ (Service)

2.3.4.4 การป้อนกลับ เป็นส่วนที่ใช้ในการควบคุมในระบบการผลิตให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ในส่วนของการป้อนกลับนี้จะทำหน้าที่ตรวจสอบปริมาณและคุณภาพของการผลิตสินค้าและการบริการ ผลที่ได้จะนำมาเป็นข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้าและกระบวนการผลิตใหม่ต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2.3.5 ประโยชน์การบริหารการผลิต

วันชัย ริจิรวนิช (2539) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารการผลิตอันส่งผลกระทบต่อลูกค้า ผู้ผลิต ผู้ลงทุน ผู้ติดต่อค้าขาย ประชาชนในท้องถิ่น และประเทศชาติดังนี้

1) ในแง่ของลูกค้า (Benefits to Consumer)

(1) เป็นการเพิ่มผลผลิตให้ได้ปริมาณมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

(2) สินค้ามีคุณภาพมากขึ้น (Better Value)

(3) มีสินค้าที่มีความสามารถสนองความต้องการอยู่ตลอดเวลาที่ต้องการ หรือทันตามที่ต้องการ

2) ในแง่ของผู้ผลิต (Benefits to Producers)

(1) ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมเพียงพอ

(2) ก่อให้เกิดการจ้างงานอย่างสม่ำเสมอ

(3) ก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน

(4) ก่อให้เกิดภาวการณ์ทำงานที่ดีขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(5) ทำให้คนงานเกิดความพึงพอใจ และมีขวัญกำลังใจที่ดี

3) ในแง่ของผู้ลงทุน (Benefits to Investors)

(1) ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความมั่นคง มีหลักประกันที่จะลงทุน

(2) ก่อให้เกิดการได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม

4) ในแง่ของผู้ติดต่อค้าขาย (Benefits to Suppliers)

(1) จะได้รับความร่วมมือซึ่งกันและกันจากผู้ติดต่อทำการค้าด้วยกัน

5) ในแง่ของประชาชนท้องถิ่น (Benefits to Local People)

(1) ประชาชนในท้องถิ่นมีหลักฐานการทำมาหากิน

(2) คุณภาพชีวิตประชาชนในท้องถิ่น

6) ในแง่ของประเทศชาติ (Benefits to Country)

(1) ก่อให้เกิดความมั่นคงต่อประเทศชาติ

(2) ก่อให้เกิดความมั่นคงสมบูรณ์ต่อประเทศชาติ

2.4 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต

การเพิ่มผลผลิตเป็นแนวคิดที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อสร้างจิตสำนึกของคนในชาติให้รู้คุณค่าของทรัพยากรที่มีจำกัด และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แนวทางกว้างๆ ในการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตมี 2 แนวทาง คือ การลดความสูญเสียที่ซ่อนอยู่ และการแสวงหาปรับปรุงสิ่งต่างๆให้ดีขึ้นอยู่เสมอเพื่อนำไปสู่การลดความสูญเสียดังกล่าว ดังนั้น การเพิ่มผลผลิตจึงเกี่ยวข้องกับทุกคนในชาติซึ่งมีหน้าที่ที่ต้องตระหนักถึงแนวคิดการเพิ่มผลผลิตก่อนการทำงานหรือทำกิจกรรมใดๆ ในชีวิตประจำวันเสมอ และเมื่อทุกคนมีความพยายามร่วมกันในการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตแล้ว ผลประโยชน์ที่ได้จากการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตจึงกลับคืนสู่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน อันจะนำไปสู่มาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้นและคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2544)

2.4.1 ความหมายของการเพิ่มผลผลิต

คำว่า “การเพิ่มผลผลิต” (Productivity) มีการแปลเป็นภาษาต่างๆ และให้ความหมายต่างๆ กันเช่น การเพิ่มปริมาณการผลิต การปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต อัตราผลิตภาพ เป็นต้น ในความหมายส่วนใหญ่ คำว่า Productivity คือ อัตราผลผลิตนี้มีความหมายกว้างขวางมาก โดยมักจะขึ้นอยู่กับว่าจะนำคำนี้ไปใช้ในเรื่องใด ซึ่งความหมายในแง่ของอุตสาหกรรมโดยรวมแล้วอัตราผลผลิตคือ สัดส่วนของผลลัพธ์ (Output) ที่ได้ต่อหน่วยของปัจจัยการผลิตหรือทรัพยากรที่ใช้ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

PRODUCTIVITY = OUTPUT / INPUT

โดย OUTPUT คือผลผลิตที่ได้ ซึ่งหมายถึง สินค้าหรือบริการที่ได้จากการผลิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

INPUT คือ ปัจจัยการผลิตที่ใช้ไป ซึ่งหมายถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต เช่น แรงงาน วัตถุดิบ

การเพิ่มผลผลิตอาจไม่จำเป็นต้องเพิ่มปริมาณการผลิตก็ได้ แต่การเพิ่มผลผลิตนั้นจะเกี่ยวกับการลดต้นทุน ลดการสูญเสีย ดังนั้นการเพิ่มผลผลิตจำเป็นต้องใช้การจัดการบริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินการผลิตอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนและมีการกำหนดนโยบายตลอดจนเป้าหมายอย่างชัดเจน การเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิตนั้นไม่ใช่เกิดขึ้นเองแต่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของคนโดยเจตนาอย่างชัดเจน

2.4.2 ความเป็นมาของการเพิ่มผลผลิต

การเพิ่มผลผลิต เริ่มที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ในปี พ.ศ. 2454 Frederick W. Taylor ได้ทำการศึกษาหาแนวทางขจัดความสิ้นเปลืองวัตถุดิบและพลังงาน เนื่องจากช่วงระยะเวลาดังกล่าวพลังงานที่สำคัญคือ ถ่านหิน กระบวนการผลิตก็ใช้แรงงานคนเป็นส่วนใหญ่ แม้ว่าจะมีการคิดประดิษฐ์เครื่องจักรที่ทันสมัยแล้วก็ตาม จากการศึกษาเขาพบว่า ความสิ้นเปลืองวัตถุดิบและพลังงานเกิดจากสาเหตุสำคัญ 2 ประการคือ 1 วิธีการปฏิบัติงาน 2. ความรับผิดชอบของคนงานและสาเหตุสองประการข้างต้น Taylor ยังพบว่า เกิดจากการบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพเพราะไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนในการบริหารงาน Taylor มุ่งศึกษาวิธีการปฏิบัติงานในกระบวนการผลิต เน้นศึกษา "ระยะเวลาและความเคลื่อนไหวในการทำงาน" เขาได้สรุปผลการศึกษาไว้อย่างน่าสนใจดังนี้

1. ต้องศึกษาวิธีการปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตแต่ละส่วนอย่างละเอียด
2. พัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีที่สุด
3. คัดเลือกและฝึกฝนคนงานให้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดให้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ฝ่ายบริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อการวางแผนการทำงาน กำหนดวิธีการทำงานให้ชัดเจน และเลือกสรรคนงานอย่างเหมาะสม
5. คนงานก็ต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ฝ่ายบริหารกำหนดให้

Taylor ยังให้แนวคิดด้านปริมาณงาน เขาเห็นว่า ถ้ากำหนดปริมาณงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาที่มอบหมาย ก็จะส่งผลให้คนงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ ฝ่ายบริหารก็ไม่ต้องมีปัญหาเรื่องการทำงานของคนงานอีก

ผลการศึกษาของ Taylor นับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการเพิ่มผลผลิตการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศญี่ปุ่น ได้เริ่มต้นขึ้นเมื่อหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ระยะแรก ผลผลิตทางอุตสาหกรรมมีคุณภาพต่ำกว่าผลผลิตทางอุตสาหกรรมที่มาจากประเทศในทวีปยุโรปและอเมริกา ซึ่งมีการพัฒนาอุตสาหกรรมมาก่อน ช่วงปี พ.ศ. 2489-2493 ดร.เดมมิ่ง ได้นำการควบคุมคุณภาพเชิงสถิติไปใช้ในประเทศญี่ปุ่น ทำให้โรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ นำวิธีการควบคุมคุณภาพเชิงสถิติไป

เอกสารนี้สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใช้อย่างแพร่หลาย กลายเป็นระบบบริหารคุณาภาพการทำงานด้วยวิธีการทางสถิติ ช่วงปี พ.ศ. 2504 ก็พัฒนามาสู่ระบบ QCC การควบคุมคุณภาพด้วยกลุ่มผู้ร่วมงาน เป็นการพัฒนาขึ้นอีก 1 ระดับโดยมองภาพรวมของการทำงานอย่างเป็นระบบ การควบคุมคุณภาพด้วยกลุ่มผู้ร่วมงาน เป็นการพัฒนาขึ้นอีกรูปแบบหนึ่งระดับโดยมองภาพรวมของการทำงานอยางเป็นระบบ เมื่อเกิดปัญหาก็ต้องแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยจนปัจจุบันพัฒนามาเป็น การควบคุมคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

จากการพัฒนาผลิตภัณฑ์ไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงาน การพัฒนาโดยกลุ่มควบคุมคุณภาพ จนถึงการควบคุมคุณภาพทั่วทั้งองค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ การเพิ่มผลผลิตขององค์กร ความพยายามในการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ทำให้ประเทศสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่นประสบความสำเร็จในการพัฒนาอุตสาหกรรมจากการพัฒนาผลิตภัณฑ์ไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงาน การพัฒนาโดยกลุ่มควบคุมคุณภาพ จนถึงการควบคุมคุณภาพทั่วทั้งองค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญดังนี้คือ การเพิ่มผลผลิตขององค์กร ความพยายามในการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ทำให้ประเทศสหรับอเมริกาและญี่ปุ่นประสบความสำเร็จในการพัฒนาอุตสาหกรรมและการค้านในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การพัฒนาเทคโนโลยี การพัฒนากระบวนการผลิต การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาระบบการบริหารงาน

ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศญี่ปุ่น มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศญี่ปุ่นโดยการส่งเสริมให้โรงงานอุตสาหกรรมพัฒนาคนเองด้วยกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต ได้แก่ 5 ส. KAIZEN, QCC, Just in time, Suggestion System และ TQC ทำให้สินค้าจากโรงงานอุตสาหกรรมมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของตลาดการค้าทั่วโลก ทำให้ญี่ปุ่นสามารถขยายฐานเศรษฐกิจไปตั้งโรงงานอยู่ในประเทศต่างๆ จำนวนมากและโรงงานอุตสาหกรรมของญี่ปุ่นในต่างประเทศก็นำเอาหลักการเพิ่มผลผลิตไปใช้ด้วย จึงเกิดการจัดตั้งองค์การเพิ่มผลผลิตแห่งเอเชีย เพื่อถ่ายทอดความรู้และเทคนิควิธีการเพิ่มผลผลิตในองค์กรให้แก่บุคลากรของประเทศต่างๆในเอเชียที่ญี่ปุ่นเข้าไปตั้งฐานการผลิตทางอุตสาหกรรม เช่นอินโดนีเซีย เกาหลี ไต้หวันและประเทศไทยได้มีการจัดตั้งสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ก็ได้รับความช่วยเหลือถ่ายทอดความรู้และเทคนิคการเพิ่มผลผลิตจากองค์กรเพิ่มผลผลิตแห่งเอเชีย และเป็นสถาบันที่ให้คำปรึกษาฝึกอบรมและพัฒนาให้โรงงานอุตสาหกรรม องค์กรและสถาบันต่างๆทำให้ภาคอุตสาหกรรมของไทยได้พัฒนาก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

2.4.3 ความหมายและแนวคิดของการเพิ่มผลผลิตในองค์กร

2.4.3.1 ความหมายของการเพิ่มผลผลิตในองค์กร

การเพิ่มผลผลิตในองค์กร หมายถึง การเพิ่มปริมาณ เพิ่มคุณภาพ หรือคุณค่าที่ลูกค้าหรือผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจแต่ใช้ต้นทุน (ปัจจัยนำเข้า) ต่ำที่สุด เพื่อให้ผู้ผลิต ผู้ขาย หรือผู้ให้บริการมีกำไรสูงสุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากความหมายของการเพิ่มผลผลิตข้างต้นจะเห็นว่า มีส่วนที่เกี่ยวข้องกันอยู่ 3 ส่วน คือ คุณภาพ ต้นทุน ความพึงพอใจของลูกค้า

คุณภาพ คือ ระดับคุณภาพหรือมาตรฐานของสินค้าหรือบริการที่ถูกกำหนดขึ้น

ต้นทุน คือ เงินทุนที่ได้จัดหาปัจจัยการผลิต ได้แก่ คนงาน เทคโนโลยี อาคาร สถานที่ วัตถุดิบ

และระบบการบริหารจัดการความพึงพอใจของลูกค้า หรือการส่งมอบ คือ จุดหมายปลายทางของสินค้าหรือบริการ ถูกส่งมอบให้ลูกค้าตรงเวลา ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจทั้งผลิตภัณฑ์และการบริการ

การเพิ่มผลผลิตในองค์กร หมายถึง กระบวนการลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มคุณภาพของผลิตภัณฑ์/งานบริการ โดย

การเพิ่มประสิทธิภาพและอัตราผลผลิตของทุกหน่วยงานในองค์กรการเพิ่มประสิทธิภาพ เป็นการดำเนินงานที่บังเกิดผลสูงสุด โดยมีการสูญเสียทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการดำเนินงานน้อยที่สุด

ในอดีตเคยคิดว่าเทคโนโลยีสูงที่สุดจึงให้ประสิทธิภาพสูงที่สุด แต่ในปัจจุบันหลักการเพิ่มผลผลิตเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น มีองค์ประกอบที่สร้างประสิทธิภาพการทำงานอีก 2 องค์ประกอบคือ การบริหาร และบุคลากร ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการและกิจกรรมต่างๆ ประสิทธิภาพของเทคโนโลยีที่ต้องเลือกมาใช้กับกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กร เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกกับการทำงานต่างๆ ต้องเลือกใช้อย่างมีหลักการเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและไม่ใช้ต้นทุนที่สูงเกินไปเพราะเทคโนโลยีที่ให้ประสิทธิภาพสูงต้องใช้ต้นทุนที่สูงด้วย ดังนั้น การพิจารณาเลือกใช้เทคโนโลยีต้องพิจารณาจาก

1. ประสิทธิภาพของเทคโนโลยีมีความเหมาะสมกับการใช้งานในการผลิตผลงานตามความต้องการ

2. ราคาของเทคโนโลยีมีความเหมาะสม คุ้มค่า และให้ประสิทธิภาพตามความต้องการ

3. การซ่อมบำรุงรักษาเทคโนโลยีไม่ยุ่งยาก มีคู่มือการใช้ชัดเจน และมีอุปกรณ์ซ่อมเสริม (อะไหร่) ที่ราคาไม่แพง

4. การใช้เทคโนโลยีไม่ยุ่งยาก มีระบบการฝึกอบรมให้กับผู้ซื้อ

5. ขนาด และลักษณะของเทคโนโลยีมีความเหมาะสมกับหลักการยุทธศาสตร์ของคนไทย

ประสิทธิภาพของการบริหารงาน คือ การบริหารงานด้วยกระบวนการบริหารงานคุณภาพ PDCA และใช้หลักการบริหารคุณภาพ 8 หลักการ เพื่อบังเกิดผลการทำงานอย่างมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิภาพของทุกหน่วยงานในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานโดยตรง เพราะการบริหารงาน คือ การกำหนดนโยบาย แผนงาน วิธีการ เทคโนโลยี บุคลากร วัตถุดิบ และอื่นๆ ให้กับหน่วยงาน หน่วยงานต้องดำเนินการตามที่ฝ่ายบริหารกำหนดให้ประสิทธิภาพของบุคลากร คือ บุคลากรสามารถดำเนินงานที่รับมอบหมายด้วยความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน และเหมาะสมกับงาน ทำให้ได้ผลงานคุณภาพ โดยไม่เกิดความสิ้นเปลืองทรัพยากรการผลิต เช่น วัตถุดิบ พลังงาน เวลา ได้ผลงาน เป็นที่พึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ที่เกี่ยวข้องปัจจุบันระบบการบริหารงานคุณภาพให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างยิ่ง เพราะบุคลากร คือ "กุญแจ แห่งคุณภาพ" จะเป็นผู้เปิดหรือปิดประตูคุณภาพได้ตลอดเวลา

โดยเน้นว่าหลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ต้องการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของทั้งพนักงานและฝ่ายบริหารที่มองเห็นความจำเป็นในการใช้หลักวิทยาศาสตร์มาบริหารงาน การที่จะผลักดันให้เกิดผลผลิตนั้นต้องการความร่วมมือจากทุกๆ หน่วยงาน เนื่องจากการเพิ่มผลผลิตนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์กับบุคคลในกลุ่มต่างๆ นั่นเอง การมีส่วนร่วมกันทุกฝ่ายเพื่อที่จะผลักดันให้เกิดผลผลิตและประโยชน์ที่เกิดขึ้นก็ได้กระจายไปอย่างเสมอกัน ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานของการเพิ่มผลผลิต

เมื่อพิจารณาการเพิ่มผลผลิต จะพบว่ามีแนวทางที่จะทำได้ 3 วิธี คือ การเพิ่มผลผลิตโดยอาศัยเทคโนโลยี การเพิ่มผลผลิตในทางวิทยาศาสตร์ และการเพิ่มผลผลิตในทางเศรษฐกิจและสังคม (เปรื่อง กิจรัตน์ภร. 2543)

2.4.3.2 การเพิ่มผลผลิตโดยอาศัยเทคโนโลยี

เป็นเพราะมนุษย์สามารถพัฒนา สร้างวิธีการ และอุปกรณ์ เพื่อช่วยให้การผลิตที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้ทางด้านการผลิต มี 3 ขั้นตอน

1) การปรับปรุงวิธีการทำงานเริ่มต้นด้วยการใช้แรงงานคนและเป็นการลงทุนน้อยมากโดยมีวิธีการทำงานตามลำดับดังนี้

1.1) การสร้างสถานที่ทำงานให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ

1.2) จัดระบบและดูแลบำรุงรักษา เครื่องจักรอุปกรณ์ให้ดีเพื่อให้งานลดความสูญเสีย

1.3) สร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดความปลอดภัย

1.4) ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน เช่น กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ และการทำงานร่วมกันเป็นทีม

2) ใช้เทคนิคทางวิศวกรรมอุตสาหกรรม ซึ่งจะว่าด้วยเรื่องเกี่ยวกับการทำงานในระบบการผลิต

2.1) การปรับปรุงวิธีการทำงานด้วยการใช้เครื่องจักรอุปกรณ์ที่ใช้การลงทุนน้อย ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้เกิดการเพิ่มผลผลิตโดยใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่เดิมโดยไม่ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้สูงแต่ถือเป็นเทคนิคในการทำงานอย่างง่ายๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2) การใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ เช่น หุ่นยนต์ เครื่องคอมพิวเตอร์ ฯลฯ เนื่องจากเทคโนโลยีได้พัฒนาอย่างรวดเร็ว การใช้เครื่องจักรอัตโนมัติมาช่วยผลิต และใช้แทนแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะงานบางชนิดต้องการความแม่นยำและทนต่อสภาพแวดล้อมได้นาน

3) การเพิ่มผลผลิตโดยอาศัยการจัดการ (Management) ในการผลิตสินค้านั้นการจัดการเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กระบวนการผลิตดำเนินไปได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการในด้านการผลิต ด้านบุคคล ด้านการเงิน และด้านสำนักงาน ฯลฯ ย่อมส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น โดยที่อาศัยทั้งทางด้านเทคโนโลยีและทางด้านพัฒนาบุคคลเข้าช่วย

3.1) การเพิ่มผลผลิตโดยพัฒนาบุคลากร ธุรกิจการงานใดๆ ที่จะสำเร็จได้ย่อมขึ้นอยู่กับคนเป็นผู้ดำเนินการดังนั้นการพัฒนาคนหรือบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดย่อมส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต

3.2) ส่งเสริมให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสัมพันธภาพของพนักงาน กับฝ่ายจัดการพัฒนาขึ้นด้วยดี ย่อมทำให้เกิดผลดีในการเพิ่มผลผลิต

2.4.3.3 แนวคิดการเพิ่มผลผลิตในทางวิทยาศาสตร์

การเพิ่มผลผลิต คือ อัตราส่วนระหว่างมูลค่าของสินค้า และบริการที่ผลิตต่อมูลค่าของ ทรัพยากรที่ใช้ไป หรือผลผลิตเท่ากับผลิตผลหารด้วยปัจจัยการผลิต

ผลผลิต = ผลิตผล / ปัจจัยการผลิต

ผลิตผลได้แก่ สินค้าบริการต่างๆ เช่น โทรศัพท์ กล้องถ่ายรูป รถจักรยาน เครื่องคอมพิวเตอร์ การท่องเที่ยว อาหาร ตู้ โต๊ะ โทรทัศน์ และธนาคาร เป็นต้น

ปัจจัยการผลิตก็คือ ทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตได้แก่แรงงาน วัตถุดิบ พลังงาน เครื่องจักร เงินทุน และอื่นๆ

การเพิ่มผลผลิต ในแนวคิดทางวิทยาศาสตร์นี้จะต้องมีการวัดการเพิ่มผลผลิต ซึ่งสามารถทำได้ทั้งการวัดทางกายภาย (Physical Productivity) และการวัดเป็นจำนวนเงินค่าที่เป็นตัวเงิน

เราสามารถทำการเพิ่มผลผลิตได้ 5 แนวทาง ดังนี้

1. ผลิตผลเพิ่ม ปัจจัยการผลิตเท่าเดิม (Output เพิ่ม Input เท่าเดิม)

2. ผลิตผลเพิ่ม ปัจจัยการผลิตลดลง (Output เพิ่ม Input ลดลง)

3. ผลิตผลเท่าเดิม แต่ปัจจัยการผลิตลดลง (Output เท่าเดิม Input ลดลง)

4. ผลิตผลเพิ่ม และปัจจัยการผลิตเพิ่ม แต่ปัจจัยการผลิตเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนที่ต่ำกว่า การเพิ่มของผลผลิต (Output เพิ่ม Input เพิ่มน้อยกว่า)

5. ผลิตผลเท่าเดิมและปัจจัยการผลิตก็เท่าเดิม แต่มูลค่าเพิ่มของผลิตผลสูงขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นการเพิ่มผลผลิตจึงไม่จำเป็นที่จะต้องเพิ่มแต่ปริมาณการผลิตเพียงอย่างเดียว เพราะการเพิ่มปริมาณการผลิตนั้นถ้าหากเกิดขึ้นในขณะที่ตลาดไม่ต้องการอาจจะส่งผลร้ายให้กับองค์การได้ และเมื่อพูดถึงเรื่องการเพิ่มผลผลิต จะเพิ่มหรือไม่เพิ่มเราจะยังไม่รู้จนกว่าจะนำตัวเลขของผลผลิต (Output) และปัจจัยการผลิต (Input) มาหารกันแล้วนำไปเปรียบเทียบกันจึงจะรู้ว่าผลผลิตเพิ่มหรือลด ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีข้อมูลตัวเลขของผลิตผลและปัจจัยการผลิต

2.4.3.4 แนวคิดการเพิ่มผลผลิตในทางเศรษฐกิจและสังคม

ในทางเศรษฐกิจและสังคม การเพิ่มผลผลิตเป็นเครื่องแสดงถึงระดับความสำเร็จของเป้าหมาย พื้นฐานที่จะนำไปสู่การกินดีอยู่ดีของประชาชน คุณภาพชีวิตที่ดีและการทำงานที่ดี การเพิ่มผลผลิตจึงเป็นเครื่องวัดความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมได้เป็นอย่างดี หรือพัฒนาเศรษฐกิจให้มั่นคงและก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การเพิ่มผลผลิตในแนวคิดแบบนี้จึงเป็นความสำนึกในจิตใจ (Conscious of mind) เป็นความสามารถ หรือพลังความก้าวหน้าของมนุษย์ที่จะแสวงหาทางปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นเสมอ โดยมีพื้นฐานพลังความเชื่อที่ว่าเราสามารถทำสิ่งต่างๆ ในวันนี้ให้ดีกว่าเมื่อวานนี้ และพรุ่งนี้จะต้องดีกว่าวันนี้

การเพิ่มผลผลิตเป็นการปรับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมให้เข้ากับสภาวะการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงเป็นความพยายามต่อเนื่องที่จะประยุกต์เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน สังคมและประเทศชาติ รวมทั้งความสำนึกในเรื่องของการประหยัดทรัพยากรพลังงานและเงินตราเพื่อความเจริญมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้

เราสามารถอธิบายเรื่องการเพิ่มผลผลิตได้หลายอย่าง แต่ความหมายง่ายๆ และใกล้ตัวมากที่สุดคือ ความพยายามในการทำทุกสิ่งทุกอย่างให้ดีที่สุดเท่าที่เราจะทำได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการเพิ่มผลผลิตรวมทั้งความหมายทางวิทยาศาสตร์และทางเศรษฐกิจและสังคม คือทั้งความหมายแคบและกว้างนั้น ครอบคลุมหลายความคิด หลายกิจกรรม จึงจำเป็นต้องใช้ความพยายามร่วมกันร่วมมือปรับปรุงเร่งรัดการเพิ่มผลผลิตในทุกระดับ เพื่อความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศชาติโดยรวม

2.4.3.5 กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต

- กิจกรรม 5 ส. คือการจัดระเบียบและปรับปรุงที่ทำงาน สถานประกอบกิจการ และงานของตนด้วยตนเอง เพื่อก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ปลอดภัย มีระเบียบเรียบร้อย มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยใช้วิธี สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย 5ส มาจากคำย่อ "5 S" ซึ่งเป็นอักษรตัวแรกในภาษาญี่ปุ่น 5 คำคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. Seiri (เซริ) = สะสาง (ทำให้เป็นระเบียบ) คือการแยกให้ชัดเจนระหว่างของที่จำเป็นต้องใช้กับของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ ของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ต้องขจัดทิ้งไป กล่าวกันว่าการเพิ่มประสิทธิภาพนั้น ต้องเริ่มจาก สะสาง

2. Seiton (เซตง) = สะดวก (วางของในที่ที่ควรอยู่) คือ การจัดวางของที่จำเป็นต้องใช้ให้เป็นระเบียบสามารถหยิบฉวยใช้งานได้ทันที กล่าวกันว่า ให้ใช้หลัก "สะดวก" นี้ เพื่อกำจัดความสูญเปล่าของเวลาในการ ค้นหา "สิ่งของ"

3. Seiso (เซโซ) = สะอาด (ทำความสะอาด) คือการปัดกวาดเช็ดถูสถานที่ สิ่งของ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ให้สะอาดอยู่เสมอ ไม่มีเศษขยะ ไม่ให้สกปรกเลอะเทอะ "สะอาด " คือพื้นฐานของการยกระดับคุณภาพ

4. Seiketsu (เซเคทซึ) = สุขลักษณะ (รักษาความสะอาด) คือ การรักษาและปฏิบัติ 3 ส ได้แก่ สะสาง สะดวก และสะอาดให้ดีตลอดไป ก้าวแรกของความปลอดภัยเริ่มจากการรักษาความสะอาด หรือ "สุขลักษณะ " นี่เอง

5. Shitsuke (ซึทซึเคะ) = สร้างนิสัย (ฝึกให้เป็นนิสัย) คือ การรักษาและปฏิบัติ 4 ส หรือสิ่งที่กำหนดไว้แล้วอย่างถูกต้องจนติดเป็นนิสัย

- Quality Control Cycle (QCC) หมายถึง การควบคุมคุณภาพด้วยกิจกรรมกลุ่มการควบคุมคุณภาพ คือ การบริหารงานด้านวัตถุดิบ ขบวนการผลิตและผลผลิต ให้ได้คุณภาพตามความต้องการของลูกค้า ผู้เกี่ยวข้องหรือข้อกำหนดตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ โดยมีเป้าหมายป้องกันและลดปัญหาการสูญเสียทั้งวัตถุดิบ ต้นทุนการผลิต เวลาการทำงาน และผลผลิตกิจกรรมกลุ่ม คือ ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน หรือสร้างผลงานตามเป้าหมายซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร พนักงาน วิธีการทำงาน เครื่องจักร เครื่องใช้ ระเบียบกฎเกณฑ์ และอื่นๆกิจกรรม QCC คือ กิจกรรมที่สร้างความร่วมมือร่วมใจในการสร้างผลงานให้ได้คุณภาพตามเป้าหมาย โดยการค้นหาจุดอ่อน และหาสาเหตุแห่งปัญหา แล้วระดมปัญญาแก้ไขปรับปรุงและว่างแผนคุณภาพอย่างเป็นระบบ

- Just in time (JIT) หมายถึง ระบบการผลิตหรือการให้บริการที่ถูกพัฒนาและออกแบบให้ทำการผลิต ส่งมอบสินค้า หรือบริการในปริมาณที่ถูกต้อง และทันกับขบวนการผลิตอื่น หรือทันตามความต้องการของลูกค้า โดยยึดปรัชญาว่าวัตถุดิบจะไม่ถูกใช้ถ้าไม่ถูกผลิตหรือดำเนินงาน การให้คนงานที่เป็นผู้ใช้เครื่องจักร รับผิดชอบเป็นผู้ดูแลรักษาเครื่องจักรเอง ช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อเครื่องจักรและไม่ต้องเสียเวลารอฝ่ายบำรุงรักษาเข้าดำเนินงาน อย่างไรก็ดีเทคนิคนี้มีข้อจำกัดคือ วิธีนี้ใช้ได้กับเครื่องจักรที่ใช้การบำรุงรักษาง่าย เช่น การหยอดน้ำมันเป็นต้น แต่ถ้าเป็นเครื่องจักรที่ทันสมัยและซับซ้อนจะต้องใช้การดูแลจากผู้เชี่ยวชาญ

ระบบ JIT ให้ความสำคัญกับการลดความไม่มีประสิทธิภาพและเวลาที่สูญไปในกระบวนการผลิต เพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและคุณภาพของสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการทำให้วัสดุคงคลังลดลงเป็นสิ่งที่จำเป็นของการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดำเนินงานระบบ JIT โดยระบบ JIT อาจถูกเรียกในชื่อต่อไปนี้ เช่น ระบบการผลิตแบบ Lean (Lean Production) ระบบวัสดุคงคลังเป็นศูนย์ (Zero Inventory) ระบบการผลิต Synchronous (Syehronous Manufacturing) ระบบการผลิตแบบ Stockless (Stockless Production) ระบบวัสดุตามความต้องการ (Material as Needed) หรือระบบการผลิตแบบไหลต่อเนื่อง (Continuous Flow Manufacturing) ซึ่งอาจเรียกแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมขององค์การ อย่างไรก็ดีหนังสือเล่มนี้จะใช้คำว่า JIT เป็น

- KAIZEN คือ การปรับปรุงแก้ไขอุปกรณ์เครื่องจักร และการสร้างเครื่องมือใหม่ๆ Pokayoke ขึ้นมาเป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ก้าวหน้าและ รักษาความปลอดภัยในการทำงาน, ป้องกันการเกิดคุณภาพที่ไม่ดีขึ้น ในสิ่งเหล่านี้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิต Kaizen (การปรับปรุงให้ดีขึ้น) เป็นการปฏิบัติงานโดยใช้สติปัญญาของคนงานในการทำกิจกรรมเองซึ่งไม่ได้เป็นคำสั่งจากเบื้องบน จึงเป็นลักษณะเฉพาะพิเศษของกิจกรรมนี้ ทางฝ่ายโรงงานหรือกิจการ ส่วนใหญ่ก็ได้คอยช่วยเหลือรองรับทางกิจกรรมที่เป็นรูปแบบของQC circleเป็นต้นเสียส่วนใหญ่ หรือไคเซ็นคือไม่ใช่เป็นการกิจกรรมที่เสร็จสิ้นแค่ครั้งเดียวแต่จะทำอย่างต่อเนื่องและไม่มีที่สิ้นสุด

2.4.4 เหตุผลของการเพิ่มผลผลิต

เนื่องจากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้น นับวันจะมีแต่ลดลงและขาดแคลน ดังนั้นการเพิ่มผลผลิตจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญที่จะทำให้เราใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความสูญเสียน้อยที่สุด เพื่อที่จะสามารถผลิตสินค้าหรือบริการ ตอบสนองให้แก่บุคคลได้จำนวนมากที่สุด

การเพิ่มผลผลิตเป็นเครื่องช่วยในการวางแผนและพยากรณ์ในอนาคต เช่น การกำหนดการผลิตในสัดส่วนที่เหมาะสมกับความต้องการ ไม่ก่อให้เกิดส่วนเกินอันสูญเปล่าของทรัพยากรการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิต ไม่ใช่เป้าหมายในตัวเองแต่เป็นเป้าหมายเพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในยามเศรษฐกิจดีการเพิ่มผลผลิตจะเป็นแนวทางที่จะทำให้นายจ้างและลูกจ้างได้รับค่าจ้างและผลตอบแทนที่สูงขึ้น แต่ถ้าสภาวะเศรษฐกิจไม่ดี การเพิ่มผลผลิตจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์การอยู่รอดได้ และสู้กับคู่แข่งขันได้ โดยองค์กรสามารถลดต้นทุนและรักษาระดับการจ้างงานไว้ได้ (พิชัย พูลทอง. 2540)

ในการดำเนินธุรกิจใดๆ สิ่งที่สำคัญที่ทำให้องค์การมีรายได้และสามารถที่จะธำรงอยู่ได้ ก็คือ การแข่งขันได้ในตลาดเสรี และราคาก็เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งในการแข่งขัน แม้ว่าสินค้าหรือบริการที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้ามีคุณภาพที่เท่ากันแล้ว ลูกค้าก็จะเลือกซื้อสินค้าที่มีราคาถูกกว่า หรือถ้าไม่มีสินค้าที่ถูกกว่าลูกค้าก็อาจจะชะลอการซื้อได้ ดังนั้นในสภาพการแข่งขันปัจจุบันที่มีการแข่งขันที่สูงเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และปัจจัยการผลิตมีราคาสูงขึ้นมาก ทำให้ทุกองค์การต้องพยายามที่จะหาทางเพิ่มผลผลิตเพื่อเป็นการลดต้นทุนให้ต่ำลงเพื่อที่จะพยายามสร้างความได้เปรียบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านราคา ด้วยเหตุนี้การเพิ่มผลผลิตจึงเป็นความจำเป็นและไม่ใช่เรื่องของแฟชั่นหรือการรณรงค์ชั่วครั้งชั่วคราวเท่านั้น แต่การเพิ่มผลผลิตเป็นวิถีทางรอดของธุรกิจในปัจจุบัน

2.4.5 ภาพรวมของการเพิ่มผลผลิต

การเพิ่มผลผลิตโดยรวมขององค์การมีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ

- การเพิ่มผลผลิตทุน
- การเพิ่มผลผลิตกำลังคน

การเพิ่มผลผลิตทุน (Capital Productivity) ทำได้ 2 ลักษณะ คือ

- เครื่องจักร (Hardware)
- เทคโนโลยี (Software)

เครื่องจักรนั้นครอบคลุมถึงเครื่องจักร ระบบอัตโนมัติ คอมพิวเตอร์ หุ่นยนต์ ขณะที่ Software หมายถึง การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีของผลิตภัณฑ์ และการผลิต รวมทั้ง application engineering

การเพิ่มผลผลิตของกำลังคน หรือการเพิ่มผลผลิตทรัพยากรบุคคล มีปัจจัยอยู่ 6 ประการ ที่เป็นตัวกำหนดการเพิ่มผลผลิตกำลังคน คือ

1. ทัศนคติในการทำงาน (Work attitude)

ดังเช่นคำจำกัดความว่าการเพิ่มผลผลิตเป็นทัศนคติของจิตใจ ที่จะแสวงหาทางปรับปรุงอยู่เสมอ ทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานทุกคนในหน่วยงาน มีทัศนคติเรื่องการปรับปรุง ซึ่งในญี่ปุ่นเรียกว่า “Kaizen-mind” คือ ทัศนคติที่ว่า การปฏิบัติงานต่าง ๆ มีหนทางที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ หากเราได้ใช้ความพยายาม (เวลา และเงิน) บ้างก็จะพบว่าการปรับปรุงเล็ก ๆ น้อย ๆ นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างมาก ถ้าหากทุกคนมี Kaizen mind และยึดถือว่าการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าสูงสุด ต่างก็จะแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงงานของเขา เมื่อนั้นหน่วยงานก็จะเกิดประโยชน์อย่างมหาศาล

ทัศนคติในการทำงานเกี่ยวพันกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ

วินัย - การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การปฏิบัติตามคู่มือ การรักษาความสะอาดเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน

Team Work - ความตั้งใจที่จะร่วมมือกันระหว่างพนักงานและทำงานเป็นทีม

การเสนอความคิดเพื่อหน่วยงาน - โดยผ่านการเสนอข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงงาน (Suggestion) รวมทั้งความเต็มใจที่จะยอมรับงานเพิ่มหรือการทำงานนอกเวลา

2. ระดับทักษะของแรงงาน (Level of Skill)

เป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบันว่าสภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในการทำงาน จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้การศึกษาทั้งพื้นฐานและทักษะที่ยาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขึ้น เพื่อให้คนงานพร้อมที่จะรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อผลิตสินค้าบริการให้ดีขึ้น แม้ประเทศญี่ปุ่นในปัจจุบัน ก็ยังต้องทำการพัฒนาทักษะของคนงานอยู่เสมอ และบางครั้งก็เป็นปัญหา เพราะการยกระดับทักษะของพนักงานของคนทำได้ยาก เป็นคนงานที่อายุมากต้องจ้างออกให้ทำเรื่อง Lifetime employment ไม่ใช่เอกลักษณ์ของการบริหารงานแบบญี่ปุ่นอีกต่อไป

ในสิงคโปร์ได้มีการลงทุนและวางแผนในระดับชาติ เพื่อยกระดับทักษะของคนงาน แม้ว่าจะเป็นการลงทุนน้อย เมื่อเทียบกับประเทศใหญ่ ๆ เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น หรือเกาหลี แต่ก็เป็นการเริ่มต้นในทางที่ถูกต้อง ทันกับสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนไป

3. สัมพันธภาพของพนักงานและฝ่ายจัดการ (Labor Management relations)

สัมพันธภาพระหว่างพนักงานและฝ่ายจัดการ เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการเพิ่มผลผลิตคือ แม้ว่าเรามีเครื่องจักรที่ดีทันสมัยที่สุด คนงานที่ถูกอบรมพัฒนามาอย่างดีเลิศ เขาก็ไม่สามารถทำงานได้ดี การเพิ่มผลผลิตสูงไม่ได้ถ้าสัมพันธภาพระหว่างเขากับฝ่ายจัดการไม่ดี ดังนั้นเรื่องนี้จึงเป็นเงื่อนไขเบื้องต้น เปรียบเทียบกับดินที่ดี ย่อมสามารถปลูกไม้ผลให้ได้ผลที่มีรสชาติ คือการเพิ่มผลผลิตนั่นเอง

4. การบริหารการเพิ่มผลผลิต (Productivity Management)

การบริหารการเพิ่มผลผลิต หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตด้วยการบริหารทรัพยากร และระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ประสิทธิภาพของการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning)

คือ การวางแผนกำลังคนจำนวนบุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากร การขยายงาน ฯลฯ หากมีการวางแผนเรื่องกำลังคนไว้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ การปรับปรุง การเพิ่มผลผลิตก็ง่าย

6. Entrepreneurship

ลักษณะของผู้ประกอบการ คือ การอยู่ในธุรกิจถูกต้องแล้ว การเสี่ยง การสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ ในธุรกิจ

2.4.6 ความสำเร็จในการเพิ่มผลผลิต

ความสำเร็จในการเพิ่มผลผลิต ต้องเกิดจากองค์ประกอบหลายอย่างดังนี้

1. ความสำเร็จในการเพิ่มผลผลิตต่อสมาชิกของบริษัทหรือองค์การแต่ละคน คือ

- เพิ่มความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น
- ทำให้ค่าจ้างแรงงานของตนเองเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ
- ลดความเหน็ดเหนื่อยจากการใช้แรงงานให้น้อยลง
- ทำให้มาตรฐานการครองชีพสูงขึ้น
- ทำให้สถานที่ทำงานสะดวกสบายขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เปิดโอกาสให้สมาชิกพัฒนาความสามารถของตนเองมากขึ้น

- ทำให้สมาชิกเกิดความเพลิดเพลินและเร้าใจชวนให้อยากทำงาน เพราะลักษณะของงานเปลี่ยนไปในทางที่ดี

2. ความสำเร็จในการเพิ่มผลผลิตต่อบริษัทหรือองค์การ คือ

- ลดค่าใช้จ่ายในการผลิตหรือบริการแต่ละหน่วยให้น้อยลง
- ทำให้มีเงินเหลือเพื่อใช้จ่ายทางอื่นมากขึ้น
- ทำให้สามารถลดราคาของสินค้าลงเพื่อแข่งขันกับคู่แข่งได้
- เพิ่มความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจให้มากขึ้น เพราะมีรายได้หรือกำไรมากขึ้นเรื่อยๆ
- ทำให้สามารถปรับปรุงคุณภาพของสินค้าหรือบริการดีขึ้น
- ช่วยทำให้การตัดสินเกี่ยวกับการเลือกซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ประเภทต่างๆดีขึ้น
- ช่วยลดการต้านทานการเปลี่ยนแปลงของสมาชิก
- ทำให้ได้รับความร่วมมือและมีการทำงานเป็นแบบ Teamwork ดีขึ้น
- ทำให้สัมพันธภาพที่มีต่อผู้บริโภคและประชาชนดีขึ้น

- ช่วยทำให้บริษัทหรือองค์การ สามารถจัดทำสัญญาในฐานะเป็นผู้รับจ้างบางอย่าง อันสืบเนื่องมาจากการประมูลในราคาต่ำกว่าบริษัทหรือองค์การอื่น เพราะได้มีการปรับปรุงงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ลง แต่ได้ปริมาณและคุณภาพดีเท่าเดิมได้

- การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการเงิน ด้านขวัญกำลังใจ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อการส่งเสริมและปรับปรุงการเพิ่มผลผลิต

- บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่เอื้ออำนวย จะเป็นสิ่งที่จะกระตุ้นให้ทุกคนในหน่วยงานเกิดความพยายามที่จะปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่อง โดยทุกคนจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการเพิ่มผลผลิต สร้างสรรค์บรรยากาศให้พนักงาน คนงานต้องมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และมีการอบรมพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

- ทุกคนในหน่วยงานหรือองค์การ ถือเป็นข้อตกลงร่วมกัน และมีส่วนร่วมช่วยกันในเรื่องของการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิต

- การปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตเป็นโครงการต่อเนื่องระยะยาว ดังนั้นจึงควรที่จะจัดตั้งคณะทำงานที่มีความรับผิดชอบในเรื่องการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิต

- พนักงานและฝ่ายบริหารต้องมีความสัมพันธ์กันที่ดี อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือกันในการที่จะเร่งรัดปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตในองค์การ

- การเพิ่มผลผลิตจะต้องมีการวัดผลและการประเมินผล

3. ความสำเร็จในการเพิ่มผลผลิตต่อสังคมส่วนรวม คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ทำให้สินค้าหรือบริการมีราคาถูกลง ทุกคนสามารถซื้อหาได้ เป็นการยกมาตรฐานการครองชีพให้สูงขึ้น สะดวกสบาย มีความสุขสบายมากขึ้น สนองความต้องการได้มากขึ้นดำรงชีพประจำวันง่ายขึ้น

- ลดความสูญเปล่าในด้านแรงงาน และวัสดุสิ่งของให้น้อยลง

- ทำให้สัมพันธภาพระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างดีขึ้น

- จะต้องมีการแบ่งปันผลลัพธ์ของการเพิ่มผลผลิตอย่างยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร พนักงาน และรัฐบาล

2.5 อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ดินซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสัดส่วนอันประกอบด้วย สิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณูปโภค และสาธารณูปการครบครัน เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ โรงกำจัดน้ำเสียส่วนกลาง ระบบป้องกันน้ำท่วม ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ นอกจากนั้นยังประกอบด้วยบริการอื่นๆ ที่จำเป็นอีก อาทิเช่น ที่ทำการไปรษณีย์ โทรเลข ธนาคาร ศูนย์การค้า ที่พักอาศัยสำหรับคนงาน สถานีบริการน้ำมัน เป็นต้น โดยพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม แบ่งแน 2 ลักษณะ กล่าวคือ พื้นที่อุตสาหกรรมทั่วไปอันเป็นเขตพื้นที่กำหนดไว้สำหรับประกอบอุตสาหกรรม และกิจกรรมอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรมและพื้นที่เขตอุตสาหกรรมส่งออกอันเป็นพื้นที่ที่กำหนดไว้สำหรับการประกอบอุตสาหกรรม และกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์ ปนือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรมเพื่อการส่งผลผลิตภัณฑ์ออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ

2.5.1 ประวัติความเป็นมา

นิคมอุตสาหกรรมบางพลีเป็นพัฒนานิคมโดยการเคหะแห่งชาติ ก่อสร้างแล้วเสร็จเมื่ พ.ศ. 2532 ตั้งอยู่ที่จังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานโครงการ 136/2 หมู่ 17 ถนนเทพารักษ์ ตำบลบางเสาธง กิ่งอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ 10540 พื้นที่โครงการ เนื้อที่ทั้งหมด 1,004 ไร่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป 769 ไร่ เขตสำนักงาน 14 ไร่ สาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก 194 ไร่

กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์จัดตั้งขึ้นเมื่อพ.ศ.2519 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์รวมสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย ตามกลุ่มที่กำหนดขึ้น และเป็นตัวแทนของสมาชิกกลุ่มในการประสานนบายและการดำเนินงานระหว่างสามชิกกลุ่มรัฐบาล อีกทั้งเป็นที่สำหรับกลุ่มสมาชิกกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่างๆ อันเป็นประโยชน์เกี่ยวกับอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5.2 ภาระหน้าที่ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

1. จัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมส่งเสริมและสนับสนุนเอกชนหรือองค์กรของรัฐจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม

2. จัดให้มีและให้บริการในระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ซึ่งจำเป็นแก่การประกอบอุตสาหกรรม

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนลงทุนและให้บริการในระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ซึ่งจำเป็นแก่การประกอบอุตสาหกรรม

4. จัดให้มีระบบและการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาอุบัติภัยจากอุตสาหกรรม

5. อนุญาต อนุมัติ การประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมและจัดให้ได้เพิ่มเติมซึ่งสิทธิประโยชน์ สิ่งจูงใจ และการอำนวยความสะดวกแก่การประกอบอุตสาหกรรม

2.5.3 บทบาทของนิคมอุตสาหกรรม

1. ซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยการผลิตซึ่งทำให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

2. เป็นกลไกของรัฐในการกระจายอุตสาหกรรมและความเจริญไปสู่ภูมิภาค

3. เป็นกลไกของรัฐในการรักษาและส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการอุตสาหกรรม

4. เป็นกลไกของรัฐในการป้องกันและบรรเทาอุบัติภัยอันเกิดจากอุตสาหกรรม

5. เป็นกลไกของรัฐในการจัดระบบและระเบียบการใช้ที่ดินในพื้นที่เฉพาะและเป็นส่วนหนึ่งของการวางผังเมืองตลอดจนการใช้ที่ดิน

6. เป็นกลไกของรัฐในการส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมทั่วไป อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกและรวมถึงอุตสาหกรรมพื้นฐาน

2.5.4 นโยบายที่สำคัญ

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) ได้กำหนดทิศทางและวางกรอบนโยบายการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำงาน ของ กนอ. โดยได้ดำเนินการตามทิศทางและแนวนโยบายที่สำคัญของภาครัฐ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ส่งเสริมการลงทุนและพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศให้เข้มแข็ง เติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

2. ผลักดันและเสริมสร้างโครงสร้างปัจจัยพื้นฐานทางการผลิตและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมให้มีความพร้อม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. กำกับ ดูแล และป้องกันมลภาวะสิ่งแวดล้อมของการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมให้เกิดความสมดุลควบคู่กับการพัฒนาประเทศ เพื่อความยั่งยืน

4. ดูแลและคุ้มครองสังคมให้สามารถอยู่ร่วมกันได้กับการพัฒนาอุตสาหกรรมและการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม

2.5.5 ตลาดในประเทศและต่างประเทศ

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์นับเป็นอุตสาหกรรมหลัก ที่แสดงถึงขีดความสามารถทางอุตสาหกรรมของประเทศ ประเทศไทยได้กำหนดแผนพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ มาตั้งแต่ปีพ.ศ.2514 นับเป็นอุตสาหกรรมเดียวที่มีแผนการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าแผนพัฒนาดังกล่าวจะยังไม่ได้เน้นด้านการสร้างเทคโนโลยี แต่ก็มีการดำเนินการให้เกิดถ่ายทอดเทคโนโลยีขึ้น

ตลาดในประเทศเคยมีความต้องการสำหรับรถยนต์สูงสุดในปี พ.ศ.2539 มีจำนวนถึง 589,123 คัน ซึ่งทำให้ประเทศไทยถูกมองว่ากำลังก้าวไปสู่การใช้รถยนต์ (Motorization) แต่เมื่อปัจจุบันกำลังฟื้นกลับมาได้เพียงร้อยละ 44.5 ของตลาดในปี พ.ศ.2539 โดยในปี พ.ศ.2543 มียอดขายรวม 262,189 คัน

ตลากส่งออก ด้านการส่งออกได้มีการขยายตัวมากขึ้นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะผู้ประกอบการผลิตได้ขยายการลงทุนในตลาดส่งออกอย่างมาก เนื่องจากการหดตัวของตลาดภายในประเทศและแนวโน้มของต้นทุนการผลิตชิ้นส่วน และการประกอบรถยนต์ในประเทศไทยจะต่ำกว่าหลายประเทศ จึงมีการหยุดประกอบในประเทศเหล่านั้น แล้วหันมานำเข้าจากประเทศไทย

สำหรับตลาดชิ้นส่วนรถยนต์บรรทุกขนาดใหญ่ ยังคงซบเซาอย่างมาก เพราะการขนส่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นพืชทางการเกษตรหรือการก่อสร้าง ตลาดยังไม่ฟื้นตัวขึ้นมากขึ้น

2.5.6 กำลังการผลิต

ประเทศไทยมีกำลังการผลิตรถยนต์ประเภทต่างๆ รวมกันประมาณ 1.1 ล้านคันต่อปี จากโรงงานประกอบรถยนต์ 15 โรงงาน และในปี 2544 การผลิตประมาณ 520,000 คัน (ข้อมูลจากกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย) โดยกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์คาดว่าจะเป็นการผลิตเพื่อส่งออก 220,000 คัน และขายในประเทศ 300,000 คัน

กำลังการผลิตรถจักรยานยนต์ในประทศมีรวม 2.5 ล้านคัน จาก 5โรงงาน แต่ในปี 2543 มีการผลิตจริงเพียง 1,125,723 คัน และในปี 2544 มีการผลิตประมาณ 1,350,000 คัน

2.5.7 ความสามารถในการแข่งขัน

ยานยนต์และชิ้นส่วนที่ผลิตในประเทศไทยนับว่ามีความสามารถในการแข่งขันจนถึงระดับหนึ่ง แต่หากเทียบกับระดับโลกแล้ว ยังไม่ถือว่าสามารถแข่งขันได้ มีเพียงชิ้นส่วนบางชนิดเท่านั้นที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แข่งขันได้ในระดับโลก ทั้งนี้หากพิจารณาในเชิงคุณภาพของคุณภาพผลิตภัณฑ์ที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และต้นทุนที่ยังไม่ต่ำมากนัก ไทยยังต้องการพัฒนาอีกมากเพื่อเทียบชั้นกับผู้ผลิตระดับโลก

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิชัย พูลทอง (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในโรงงานผลิตแปรง มีจุดประสงค์เพื่อวิจัยปัญหาที่เกิดขึ้น ๆ อันได้แก่ รายงานประจำวัน รายงานประจำเดือน รายงานประจำปี ออกแบบสอบถาม และสังเกตวิธีการทำงานของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ ตารางแสดงปริมาณผลผลิต ตารางแสดงต้นทุนการผลิต ตารางแสดงปริมาณการสูญเสียวัตถุดิบจากการผลิต และผังขบวนการผลิตแบบต่อเนื่อง ส่วนวิธีการที่นำมาใช้แก้ไขปัญหามีดังต่อไปนี้

1) กำหนดมาตรฐานในการทำงาน โดยร่วมมือกับโรงงาน

2) กำหนดหลักการในการตั้ง Batch และ Lot No. เพื่อให้สามารถควบคุมและตรวจสอบข้อมูลได้

3) ปรับปรุงอุปกรณ์และสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานที่แท้จริงตามหลักการของ Work Study

4) ปรับปรุงแบบฟอร์มที่ใช้บันทึกและติดตามผลการทำงานทุกระยะผลที่ได้รับจากการวิจัยมีดังนี้

1) ผลผลิตเพิ่มขึ้น 3.38 %

2) ทำให้การทำงานมีมาตรฐานมากขึ้น ง่ายต่อการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

วิธีการแก้ไขปัญหาข้างต้นมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนากระบวนการผลิตให้ได้มาตรฐานสากลและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ ที่ต้องการ เข้าสู่ระบบสากลได้

อุไรวรรณ กองเกียรติวิชัย (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเจตคติของพนักงานที่ต่อการเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ หลังจากที่มีการปรับมาตรฐาน ISO 9000 สู่ระบบคุณภาพ QS 9000 กรณีศึกษาบริษัทมัทสุชิตะ คอมมิวนิเคชั่น อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิตวิทยุติดรถยนต์แห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 300 คน โดยทำการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 142 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-Way ANOVA การทดสอบสมมติฐานได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัทมัทสุชิตะ คอมมิวนิเคชั่น อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด มีความได้เปรียบในการแข่งขันอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเห็นว่าหลังจากที่มีการปรับระบบมาตรฐาน ISO 9000 สู่ระบบ QS 9000 แล้วสามารถเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันในด้านการรับรู้การตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้าสูงเป็นอันดับที่ 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงเป็นอันดับที่ 2 และด้านการเพิ่มผลผลิตสูง เป็นอันดับสุดท้าย สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำระบบ QS 9000 เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันของบริษัทมัทสุชิตะ คอมมิวนิเคชั่น อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าพนักงานทุกระดับการศึกษา ทุกตำแหน่งงาน ทุกช่วงอายุการทำงาน และทุกแผนกงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำระบบ QS 9000 เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันอยู่ในระดับเห็นด้วย และจากการศึกษาค่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของข้อมูลเจตคติที่มีต่อระบบคุณภาพ QS 9000 เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันในแต่ละด้านโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และมีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบ QS 9000 เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันที่แตกต่างกัน แต่อายุงานและแผนกงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำระบบ QS 9000 เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันที่ไม่แตกต่างกัน ผลการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบริหารถึงสาระสำคัญและกระบวนการวางระบบคุณภาพ QS 9000 ที่จะนำไปสู่การได้รับรองระบบคุณภาพ QS 9000 นั้นพบว่า วัตถุประสงค์หลักของการค้าเป็นงานที่เพื่อ

(1) ให้องค์กรมีระบบการจัดการที่ดีขึ้น

(2) เพื่อขจัดอุปสรรคและข้อกีดกันทางการค้า

ส่วนการวางโครงการจัดทำระบบขั้นตอนหลักๆ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก การเลือกบริษัทที่ปรึกษาเนื่องมาจากว่าบริษัท ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้และมีประสบการณ์เพียงพอในเรื่องระบบคุณภาพและขั้นตอนที่สอง คือขั้นตอนของการวางแผนโครงการ ซึ่งตามแผนดำเนินการนั้นใช้เวลาทั้งสิ้นรวม 10 เดือนจนกระทั่งได้รับการรับรองนภายในโรงงานผลิตแปรง ผู้จัดทำได้ประสานงานกับผู้บริหารของโรงงานเพื่อขอข้อมูลต่าง

กฤตยชญ์ แก้วลำหัด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความรู้และเจตคติของพนักงานที่มีต่อระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 มาใช้ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ศึกษาระดับความรู้และเจตคติของพนักงานที่มีต่อการนำระบบบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 มาใช้ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ (2) อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ลักษณะงานและการได้รับการอบรม ที่มีต่อความรู้และเจตคติของพนักงานที่มีต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 มาใช้ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และเจตคติของพนักงานที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีต่อระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 มาใช้ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ 3 แห่ง จำนวน 541 คน โดยใช้แบบสอบถามและแบบทดสอบเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Window สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าคะแนนมาตรฐาน (Z-score) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธีการทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD และหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1. ความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 ของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางถึงดี

2. เจตคติต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 มาใช้ ของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างดี

3. ผลการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 ของพนักงาน เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลที่ 6 ปัจจัย พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่จัดอยู่ในกลุ่มและระดับของปัจจัยต่อไปนี้ คือ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และการได้รับการอบรมที่ต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 มาใช้เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 6 ปัจจัย พบว่า พนักงานที่จัดอยู่ในกลุ่มของปัจจัยต่อไปนี้คือ เพศ และการได้รับการฝึกอบรมที่ต่างกัน มีเจตคติต่อกานำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่จัดอยู่ในกลุ่มและระดับความของปัจจัยต่อไปนี้คือ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และลักษณะงานที่ต่างกัน มีเจตคติต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 มาใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 และเจตคติต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 มาใช้ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถนต์ พบว่า ความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 มาใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกชัย เพรชกาฬ (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความรู้และเจตคติต่อการลดต้นทุนของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัทไทยซัมมิทเขตจังหวัดสมุทรปราการมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนของพนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท (2) อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ที่มีผลต่อระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท จำนวน 386 คน โดยใช้แบบทดสอบและแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป (SPSS for windows) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทำการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธีการทดสอบ T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD และหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง

2) ระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างดี

3) ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุน

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วน บุคคลทั้ง 5 ปัจจัย พบว่า พนักงานที่จัดอยู่ในกลุ่มหรือระดับของปัจจัยต่อไปนี้ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ที่ต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุนไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับของปัจจัยต่อไปนี้คือ ระยะเวลาในการทำงาน มีระดับความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป มีระดับความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุนสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 4 ปี 4-8 ปี และมากกว่า 8-12 ปี ตามลำดับ

4) ผลการเปรียบเทียบระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 5 ปัจจัย พบว่า พนักงานที่จัดอยู่ในกลุ่มหรือระดับของปัจจัยต่อไปนี้คือ เพศ ที่ต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับของปัจจัยต่อไปนี้ คืออายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ที่ต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติ ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี และมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติสูงกว่า ระดับ ปวส. และปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติสูงกว่า ระดับ ปวส. และปริญญาตรี พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับ เจตคติสูงกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 4 ปี 4-8 ปี และมากกว่า 8-12 ปี พนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต มีระดับเจตคติสูงกว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายสำนักงานและฝ่ายวิศวกรรม พนักงานที่สังกัดฝ่ายวิศวกรรม มีระดับเจตคติ ต่ำกว่าฝ่ายสำนักงาน

5) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้ต่อการลดต้นทุน และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนมีความสัมพันธ์กับระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน โดยระดับความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยิ่งยศ เอกภูมิมาศ (2551: บทคัดย่อ) การวิจัยเพื่อการศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางการเพิ่มผลผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางการเพิ่มผลผลิต 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางการเพิ่มผลผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการขาดงาน ด้านความเชื่องช้าในการทำงาน ด้านการซ่อมบำรุงเครื่องจักร และด้านคุณภาพสินค้าต่ำกว่ามาตรฐาน 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางการเพิ่มผลผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และขนาดขององค์กร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพนักงานจำนวน 382 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 0.01 ได้ผลการศึกษาดังนี้

1) รายงานผลกระทบที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางการเพิ่มผลผลิตทั้ง 4 ด้าน มากที่สุดคือ ทำให้ผลผลิตโดยรวมลดลง

2) ระดับความคิดเห็นของพนักงานในการให้ความสำคัญของปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางการเพิ่มผลผลิตทั้งภาพรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง

3) พนักงานที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และขนาดขององค์กร ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางการเพิ่มผลผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจ-นะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05.

อดิศักดิ์ ขันทะนิยม (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความรู้และความพึงพอใจที่มีต่อระบบการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในประเทศไทย โดยมวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในประเทศไทย 2) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อระบบการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในประเทศไทย 3) อิทธิผลปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา สังกัดหน่วยงาน ตำแหน่งงาน และการได้รับการฝึกอบรม ที่มีต่อความรู้เกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในประเทศ 4) อิทธิผลปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับการศึกษา สังกัดหน่วยงาน ตำแหน่งงาน และการได้รับการฝึกอบรม ที่มีผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อระบบการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในประเทศ โดยผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์จำนวน 294 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบทดสอบ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เลขทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปกติ

2. ความพึงพอใจที่มีต่อระบบการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความพึงพอใจมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในประเทศ เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 4 ปัจจัย พบว่าพนักงานที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ไม่ต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และได้รับการอบรมด้าน TPM ต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อระบบการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในประเทศ เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 4 ปัจจัย พบว่าพนักงานที่ตำแหน่งงาน และได้รับการอบรมด้าน TPM ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ไม่ต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วาสนา ปาน (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความรู้และเจตคติต่อการจัดทำระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกัน ของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความรู้ และระดับ เจตคติต่อการจัดทำระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกัน ของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท 2) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ การได้รับการอบรมการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน ที่มีผลต่อความรู้ และเจตคติ ต่อการจัดทำระบบการบำรุงรักษาเชิงป้องกันของพนักงานฯ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาเชิงป้องกันและ เจตคติต่อการจัดทำระบบการบำรุงรักษาเชิงป้องกันของพนักงานฯ ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานแผนกซ่อมบำรุง ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท 4 แห่ง จำนวน 117 คน ได้แบบสอบถามกลับมา 110 คน คิดเป็นร้อยละ 94.01 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปSPSS for Windows วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าสถิติที่นำมาใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean)($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ($S.D.$) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีLeast-Significant Different (LSD) และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) พบว่า

1. ความรู้ เกี่ยวกับ ระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกันของพนักงานฯส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

2. เจตคติต่อการ จัดทำระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกัน ของพนักงานฯ มีเจตคติต่อระบบโดยรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างดี

3. การเปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีต่อความรู้เกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาเชิงป้องกันพบว่า ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาเชิงป้องกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีต่อเจตคติต่อการจัดทำระบบ การบำรุงรักษาเชิงป้องกันพบว่า อายุ ที่ต่างกัน มีเจตคติต่อระบบโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ที่ต่างกัน มีเจตคติต่อระบบโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ และ เจตคติต่อการจัดทำระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกัน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยมีวัตถุประสงค์เป็นการศึกษาความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และขนาดขององค์กร ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนทั้งสิ้น ซึ่งมีทั้งสิ้น 17 โรงงาน มีพนักงานรวม 1,380 คน (กรมเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. 2552)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากร ขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรในการคำนวณของ Taro Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2537:17-18)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร = 1,380 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวอย่างของประชากรกำหนดให้เท่ากับ 5% หรือ 0.05

$$n = \frac{1,380_{)}}{1+(1,380*0.05^2)} = \frac{1,380}{1-5.0425} = 310.11$$

จากการคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัย คือ 311 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) (ดังภาคผนวก ก) และลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด ดังนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และขนาดขององค์กร จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบทดสอบวัดความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้สร้างคำถามวัดความรู้ขึ้นมาจำนวน 20 ข้อ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนคือ ข้อความที่ถูกต้อง ถ้าผู้ตอบ ตอบว่าถูก จะได้ 1 คะแนนหรือถ้าผู้ตอบตอบว่าผิด จะได้ 0 คะแนน และ ข้อความที่ผิด ถ้าผู้ตอบ ตอบว่าผิด จะได้ 1 คะแนน ถ้าผู้ตอบ ตอบว่าถูก จะได้ 0 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตจำนวน 20 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัด Likert Scale ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก (Positive item) และข้อคำถามเชิงลบ (Negative items) โดยแบ่งทั้งหมด 5 ระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับการตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามระดับดังตารางที่ 3.1

สำหรับคำถามประกอบด้วยคำถามเชิงลบและบวก โดยจำแนกได้ดังนี้

ข้อคำถามเชิงลบมีจำนวน 4 ข้อ คือ 10, 14, 16, และ18 และนอกนั้นเป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดเจตคติของพนักงานที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต

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

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543:107-108)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการเพิ่มผลผลิตที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานจำนวน 1 ข้อ

3.2.2 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากหนังสือเทคนิคการเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ของบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2543:97-227) และระเบียบวิธีการจัยทางสังคมศาสตร์ ของสุชติ ประสิทธิ์ (2540:165-310)

3.2.2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3.2.2.4 นำแบบทดสอบและแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3.2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสมโดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านมีรายนามดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 แสดงรายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1.ผศ.ฉกาจ ราชบุรี	รักษาการประธานสาขาวิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. คุณวรเทพ คล้ายคลึง	ผู้จัดการแผนก QC/QA	บ. ทองไชยอุตสาหกรรม จำกัด เลขที่ 12/4 หมู่ 6 กม. 15 ถนน. บางนาตราด ต.บางโฉลง อ.บางพลี จ. สมุทรปราการ 10540
3. คุณวชิรพันธ์ ศรีแสงจันทร์	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย TSPS Project	บ. ไทยซัมมิท อินดัสตรี จำกัด เลขที่ 4/3 หมู่ 1 กม. 16 ถนน. บางนาตราด ต.บางโฉลง อ.บางพลี จ. สมุทรปราการ 0540

3.2.2.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมอีกครั้งเพื่อแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมแล้วจัดพิมพ์

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและค้นหาข้อมูล โดยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้และเจตคติของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พนักงานจำนวน 350 คน มากกว่าขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้เผื่อการไม่ตอบกลับ และไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยคือ พนักงานในระดับต่างๆ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังถึงบริษัทต่างๆ ข้างต้น และแนบซองเปล่าจ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยและติดแสตมป์เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับมาทางไปรษณีย์โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถาม มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3.1.1 ขอหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

3.3.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วพร้อมหนังสือขออนุญาตส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านทางฝ่ายบุคคล ในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมจากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

3.4.2 บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น

- แบบสอบถามตอนที่ 2 มีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ข้อความที่ถูกต้อง ถ้าผู้ตอบ ตอบว่าถูกจะได้ 1 คะแนนหรือถ้าผู้ตอบ ตอบว่าผิด จะได้ 0 คะแนน และ ข้อความที่ผิด ถ้าผู้ตอบ ตอบว่าผิดจะได้ 1 คะแนน ถ้าผู้ตอบ ตอบว่าถูก จะได้ 0 คะแนน

- แบบสอบถามตอนที่ 3 ลงบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windowโดยกำหนดระดับลักษณะการตอบแบบสอบถามแบบมาตรวัด Likert Scale ทั้งหมด 5 ระดับ ซึ่งมีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ การแปลค่าคะแนนของแบบสอบถามตอนที่ 3 ดังตารางที่ 3.1

3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ

3.4.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานหน่วยงานที่สังกัด การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และปัจจัยขนาดขององค์กร จากนั้นทำการวิเคราะห์ โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage) พร้อมกับนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.3.2 ระดับความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตตรวจสอบโดยมีวิธีการให้คะแนนดังนี้

ข้อความที่ถูกต้อง ถ้าผู้ตอบ ตอบว่าถูก จะได้ 1 คะแนน ถ้าผู้ตอบ ตอบว่าผิด จะได้ 0 คะแนน

ข้อความที่ผิด ถ้าผู้ตอบ ตอบว่าผิด จะได้ 1 คะแนน ถ้าผู้ตอบ ตอบว่าถูก จะได้ 0 คะแนน

ค่าสถิติที่ใช้นำเสนอข้อมูล คือ ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกณฑ์ที่ใช้วัดระดับความรู้ได้แบ่งระดับความรู้ของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่แบบจัดกลุ่มเพื่อคำนวณหาอัตรภาคชั้น ซึ่งก็คือจำนวนคะแนนในแต่ละชั้น โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2534: 29-33)

จำนวนคะแนนในแต่ละชั้น = คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด (3.2)

จำนวนชั้น

$$= \frac{20 - 0}{3}$$

$$= 6.7$$

จากการคำนวณได้จำนวนคะแนนในแต่ละชั้นเท่ากับ 6.7 หรือประมาณ 7 คะแนน ทำให้ผู้วิจัยสามารถแบ่งเกณฑ์การวัดความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต แบ่งออกเป็น 3 ช่วงคะแนน เท่า ๆ กันดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนน ตั้งแต่ 0 – 7 คะแนน หมายถึง ระดับความรู้ต่ำ

ค่าเฉลี่ยคะแนน ตั้งแต่ 8 – 14 คะแนน หมายถึงระดับความรู้ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนน ตั้งแต่ 15 -20 คะแนน หมายถึง ระดับความรู้สูง

3.4.3.3 ระดับเจตคติของพนักงานที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ซึ่งเป็นการวัดแบบที่กำหนดมาตรวัดตามแบบ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ มีทั้งข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.3 โดยแบ่งระดับความเห็นด้วยเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 107 -108)

ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ = คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด (3.3)

จำนวนชั้น

ซึ่งแทนค่าได้ เท่ากับ $\frac{5 - 1}{5} = 0.80$

ดังนั้นแบ่งระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับเจตคติ อยู่ในระดับไม่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับเจตคติที่อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับเจตคติอยู่ในระดับดี

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 75) ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.00 หมายถึง มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกันมาก

3.4.3.3 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และระดับเจตคติในการเพิ่มผลผลิตค่าสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ - 1 ถึง + 1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับระดับ ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
สูงกว่า 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงถึงสูงมาก
สูงกว่า 0.60-0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
สูงกว่า0.40-0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
สูงกว่า 0.20-0.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

นำข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มารายงานผล โดยผู้วิจัยจะรายงานแบบเชิงพรรณา

3.4.4 การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตที่แตกต่างกันโดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้	
สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานในอุตสาหกรรมการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.6 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่สังกัดขนาดขององค์กรที่ต่างกัน มีผลต่อระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตที่แตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 3 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้	
สมมติฐานที่ 3.1 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 3.2 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 3.3 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต แตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3.4 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 3.5 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 3.6 : พนักงานในอุตสาหกรรมการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 4 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่สังกัดขนาดขององค์กรที่ต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 5 : ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	Pearson product moment correlation

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ

3.5.1 สถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากร ที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานในโรงงานแห่งนี้ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่สังกัด การได้รับฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และขนาดขององค์กร ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.4)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้วิเคราะห์แบบทดสอบความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในส่วนที่ 2 และแบบสอบถามเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในส่วนที่ 3 โดยคำนวณดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 137)

$$\overline{X} = \frac{\sum X_i}{n} \quad (3.5)$$

เมื่อ X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$\overline{X}$ คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X_i$ คือ ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง

n คือ ขนาดตัวอย่าง

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 143)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตโดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

3.5.2.1 การทดสอบ t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้น 2 กลุ่ม (Independent Samples) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543: 136) คือ เพศ กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ระดับความรู้และระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตโดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

H_o : $\mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540:162)

กรณีที่ 1 เมื่อ กรณีที่ข้อมูลเป็นอิสระต่อกัน เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{(\overline{X_1} - \overline{X_2}) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p\sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \qquad (3.7)$$

เมื่อ $S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$ (3.8)

$$S_1^2 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{\left(\sum X_1\right)^2}{n}}{n-1} \qquad (3.9)$$

n_1 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$\overline{X}_1$ คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\overline{X}_2$ คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ S_1^2 คือ ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

โดยมี $df = n_1 + n_2 - 2$

กรณีที่ 2 เมื่อ กรณีที่ข้อมูลเป็นอิสระต่อกัน เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{(\overline{X_1} - \overline{X_2}) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \qquad (3.10)$$

โดยมี $df., v = \dfrac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1}\right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{n_2 - 1}}$ (3.11)

4. การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบค่า t จากตารางที่ $df. = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณีหรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของค่า t ที่คำนวณได้ ถ้า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_o ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบค่า t จากตารางที่ $df. = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณีหรือถ้า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_o นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

การที่จะเลือกใช้สูตรในกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยใช้ F-test ทำการทดสอบตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมุติฐานสถิติ

$H_o : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{เมื่อ } S_1 > S_2 \quad , df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \qquad (3.12)$$

หรือ

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad \text{เมื่อ } S_2 > S_1 \quad , df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \qquad (3.13)$$

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1),(n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1),(n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_o ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1),(n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1),(n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_o นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543: 135) คือ อายุ ประสบการณ์ทำงานในโรงงานแห่งนี้ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่สังกัด การได้รับฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และขนาดขององค์กร กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ระดับความรู้และระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต โดยขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมุติฐานวิจัยเป็นสมมุติฐานสถิติ
2. สมมุติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \ldots = \mu_k$

$H_1 : \mu_i = \mu_j$, เมื่อ $i \neq j \quad ; j, j = 1, 2, \ldots, k$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535: 116) สูตรที่ใช้ในการทดสอบ One-way ANOVA

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \tag{3.14}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k-1$	$SS_b = \sum_{i=1}^{k} n_i(\bar{X}_{i*} - \bar{X}_{**})^2$	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Groups	$n-k$	$SS_w = \sum_{i=1}^{k}\sum_{j=1}^{n_i}(X_{ij} - \bar{X}_{i*})^2$	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
Total	$n-1$	$SS_t = \sum_{i=1}^{k}\sum_{j=1}^{n_i}(X_{ij} - \bar{X}_{**})^2$		

เมื่อ k คือจำนวนประชากร

n คือขนาดตัวอย่างทั้งหมด

n_i คือขนาดตัวอย่างของประชากร i

X_{ij} คือคะแนนของตัวอย่างที่ j ของประชากรที่ i

$\bar{X}_{i*}$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ i

$\bar{X}_{**}$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากร

4. การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (k-1),(k) -1)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า *p-value* ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของค่า F ที่คำนวณได้ถ้า *p-value* มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_o ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบ ค่า F จากตารางที่ $df = (k-1),(k) 1)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า *p-value* ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของค่า F ที่คำนวณได้ถ้า *p-value* มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ จะยอมรับ H_o นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรระหว่างแต่ละกลุ่มประชากรแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α

2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

สูตรที่ใช้ในการทดสอบ

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2},n-k}\sqrt{MS_w(\frac{1}{n_i}+\frac{1}{n_j})} \qquad (3.15)$$

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2},n-k}$ คือ ค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df. = n-k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

n_i คือ ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ j

3. คำนวณหาค่า $\left|\overline{X}_{i*} - \overline{X}_{j*}\right|$, เมื่อ $i \neq j$ และ $i, j = 1,2,3,...k$

เมื่อ $\overline{X}_i$ คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\overline{X}_j$ คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $\left|\overline{X}_{i*} - \overline{X}_{j*}\right|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า *p-value* มีค่าน้อยกว่า α หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $\left|\overline{X}_{i*} - \overline{X}_{j*}\right|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า *p-value* มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

3.5.2.3 การวิเคราะห์โดยวิธี สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันและทิศทางของความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต โดยมีการใช้สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐาน $H_o : \rho = 0$

$H_i : \rho \neq 0$

เมื่อ ρ เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหความสัมพันธ์ของตัวความรู้และเจตคติต่อการเพิ่มผลผลิต (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543: 144 – 145, 180 – 181)

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}} \qquad (3.16)$$

เมื่อ t คือ ค่าของการแจกแจงใน t-distribution

r หรือ $r_{xy} = \dfrac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left[n\sum X^2 - (\sum X^2\right]\left[n\sum Y - (\sum Y^2\right]}}$ (3.17)

เมื่อ r หรือ r_{xy} หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y

X หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร X

Y หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร Y

n หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปรียบเทียบค่า t ที่คำนวณได้กับค่า t ที่ได้จากตารางที่ $df = n - 2$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ที่คำนวณมากกว่า t ที่ได้จากตารางที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ นั้นคือ ความรู้กับเจตคติต่อการเพิ่มผลผลิต นั้นมีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า t ที่คำนวณน้อยกว่าหรือเท่ากับ t ที่ได้จากตารางที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 นั้นคือ ความรู้กับเจตคติต่อการเพิ่มผลผลิตนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรณีใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลผลจะดูที่ค่า p-value ถ้าน้อยกว่า α แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ถ้ามีเครื่องหมายลบ จะมีความสัมพันธ์กลับกัน ถ้าไม่มีเครื่องหมาย แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือตามกัน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. 2545 : 180-182)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และขนาดขององค์กร เครื่องที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 350 ฉบับ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจำนวน 328 ฉบับจึงได้คัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 320 ฉบับ ซึ่งมากกว่าขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ จึงใช้ขนาดตัวอย่างจำนวนนี้ในการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดย แบ่งเป็น 7 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และขนาดขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

4.3 ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

4.4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

4.4.1 เปรียบเทียบระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน

4.4.2 เปรียบเทียบระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน

4.4.3 เปรียบเทียบระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน

4.4.4 เปรียบเทียบระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

4.4.5 เปรียบเทียบระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4.6 เปรียบเทียบระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน

4.4.7 เปรียบเทียบระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่สังกัดขนาดขององค์กรต่างกัน

4.5 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

4.5.1 เปรียบเทียบระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน

4.5.2 เปรียบเทียบระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน

4.5.3 เปรียบเทียบระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน

4.5.4 เปรียบเทียบระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

4.5.5 เปรียบเทียบระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน

4.5.6 เปรียบเทียบระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน

4.5.7 เปรียบเทียบระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่สังกัดขนาดขององค์กรต่างกัน

4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตและระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต

4.7 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการเพิ่มผลผลิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และขนาดขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด การฝึกอบรมเกี่ยวกับการการเพิ่มผลผลิต และขนาดขององค์กร ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิเคราะห์ แสดงในตารางที่ 4.1 มีดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และขนาดขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	221	69.06
หญิง	99	30.94
รวม	**320**	**100.00**
2. อายุ		
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 20 ปี	4	1.25
มากกว่า 20 - 30 ปี	150	46.88
มากกว่า 30 – 40 ปี	114	35.62
มากกว่า 40 ปี	52	16.25
รวม	**320**	**100.00**
3. ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 3 ปี	76	23.75
มากกว่า 3-6 ปี	118	36.88
มากกว่า 6-10 ปี	77	24.06
มากกว่า 10 ปี	49	15.31
รวม	**320**	**100.00**
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า(ปวช.)	128	40.00
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า(ปวส.)	72	22.50
ปริญญาตรี	111	34.69
ปริญญาตรีขึ้นไป	9	2.81
รวม	**320**	**100.00**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. หน่วยงานที่สังกัด		
ฝ่ายผลิต	132	41.25
ฝ่ายคุณภาพ	79	24.69
ฝ่ายวิศวกรรมและฝ่ายซ่อมบำรุง	54	16.87
ฝ่ายสำนักงานและอื่นๆ	55	17.19
รวม	**320**	**100.00**
6. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต		
ไม่เคย	117	35.56
เคย 1 ครั้ง	131	40.94
เคย 2-3 ครั้ง	41	12.81
เคยมากกว่า 3 ครั้ง	31	9.69
รวม	**320**	**100.00**
7. ขนาดขององค์กร		
โรงงานขนาดเล็ก (น้อยกว่า 300 คน)	55	17.18
โรงงานขนาดกลาง (300-1000 คน)	103	32.19
โรงงานขนาดใหญ่ (มากกว่า 1000 คน)	162	50.63
รวม	**320**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีปัจจัยส่วนบุคคล และขนาดขององค์กร ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศชาย จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 69.06 และพนักงานเพศหญิง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 30.94

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 20 - 30 ปีจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 46.88 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุ 30 – 40 ปีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 35.62 กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 และกลุ่มที่อายุน้อยกว่า หรือ เท่ากับ 20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 3-6 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 36.88 รองลงมามีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6-10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 24.06 ถัดมามีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า หรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เท่ากับ 3 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.31

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 34.69 การศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีพบว่า จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.81

หน่วยงานที่สังกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน ส่วนใหญ่อยู่ในหน่วยงานสังกัดฝ่ายผลิตจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 รองลงมาฝ่ายคุณภาพจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.69 ถัดมาฝ่ายสำนักงานและอื่นๆจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.19 และฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุงจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.87

การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน ส่วนใหญ่เคยเข้าอบรม 1 ครั้ง 131 คน คิดเป็นร้อยละ 40.94 รองลงมาไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 36.56 ถัดมาเคยเข้าอบรม 2-3 ครั้ง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ12.81 และเคยเข้าอบรมมากกว่า 3 ครั้ง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.69

ขนาดขององค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน ส่วนใหญ่สังกัดโรงงานขนาดใหญ่ (มากกว่า 1000 คน) มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 50.63 รองลงมาสังกัดโรงงานขนาดกลาง (300-1000 คน) มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.19 และสังกัดโรงงานขนาดเล็ก (น้อยกว่า 300 คน) มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.18

4.2 ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 320 คน ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.2 มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความรู้ต่อการเพิ่มผลผลิตในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต	ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)	S.D.
ระดับความรู้ต่ำ	6.08	0.44
ระดับความรู้ปานกลาง	11.99	1.09
ระดับความรู้สูง	15.43	1.29
โดยรวมระดับความรู้ปานกลาง	13.87	2.25

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานมีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ที่อยู่ในระดับต่ำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.08 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.99 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.09 อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.44 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.29 และมีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตเท่ากับ 13.87 โดยแต่ละคนมีระดับความรู้ไม่แตกต่างกันมาก และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.25

4.3 ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 320 คน ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.3 มีดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต

ข้อที่	เจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต	$\overline{X}$	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
1	ท่านเชื่อว่านโยบายเกี่ยวกับกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต (5ส. QCC KAIZEN JIT และอื่นๆ) เป็นประโยชน์อย่างมากต่อองค์กร	4.28	0.59	ดี	3
2	กิจกรรมการเพิ่มผลผลิต เป็นโครงการที่บริษัทและพนักงานได้รับประโยชน์ร่วมกัน	4.21	0.59	ดี	7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	เจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต	$\overline{X}$	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
3	การทำให้ลูกค้าพึงพอใจในคุณภาพของผลิตภัณฑ์คือเป้าหมายสูงสุดในการทำงานของท่าน	4.25	0.66	ดี	4
4	คุณภาพของงานในแผนกของท่านอยู่ในเกณฑ์ดี ไม่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแต่อย่างใด	2.61	1.03	ปานกลาง	18
5	ท่านมีความรู้ในเรื่องของกิจกกรรมการเพิ่มผลผลิตให้เหมาะสมกับการทำงานของท่าน	3.48	0.73	ค่อนข้างดี	15
6	6. การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนควรคำนึงถึง ตลอดเวลา	4.37	0.62	ดี	2
7	การมีกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดี ช่วยให้สินค้ามีคุณภาพดี และลดต้นทุนการผลิตได้	4.22	0.63	ดี	6
8	การเพิ่มผลผลิต ทำให้บริษัทสามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งทั้งในและต่างประเทศได้โดยคุณภาพก็ไม่ได้ด้อยลง	4.14	0.67	ค่อนข้างดี	9
9	การเพิ่มผลผลิตเป็นสิ่งที่จำเป็น ควรสนับสนุน	4.23	0.62	ดี	5
10	กิจกรรมการเพิ่มผลผลิตเป็นการเพิ่มงานให้กับท่าน	3.33	0.99	ปานกลาง	16
11	การเพิ่มผลผลิตทำให้การส่งมอบสินค้าได้ทันเวลาตามที่ลูกค้าต้องการ	3.80	0.76	ค่อนข้างดี	12
12	การเพิ่มผลผลิตทำให้คุณภาพของสินค้าดี ตรงตามความต้องการของลูกค้า	3.64	0.84	ค่อนข้างดี	13
13	ควรจัดอบรมบุคลากรให้ตระหนักกับความสำคัญในการเพิ่มผลผลิต โดยเริ่มตั้งแต่ระดับพนักงานปฏิบัติขึ้นไปและต้องอบรมให้เข้าใจทุกคน	4.38	0.59	ดี	1
14	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต	3.54	0.87	ค่อนข้างดี	14

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	เจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต	$\overline{X}$	S.D.	ระดับเจตคติ	ลำดับที่
15	การเพิ่มผลผลิตควรเน้นที่ระดับหัวหน้างานขึ้นไปมากกว่าเพราะทำให้พนักงานเกิดความยุ่งยากทำงานลำบากมากยิ่งขึ้น	2.15	0.87	ค่อนข้างไม่ดี	20
16	กิจกรรมการเพิ่มผลผลิตลดความน่าสนใจในงานที่ท่านทำงานอยู่	3.18	0.96	ปานกลาง	17
17	การเพิ่มผลผลิตเป็นกิจกรรมที่ต้องได้รับความร่วมมือและมีการทำงานเป็นแบบ Teamwork	4.15	0.74	ค่อนข้างดี	8
18	กิจกรรมการเพิ่มผลผลิตไม่คุ้มค่ากับสิ่งท่านทุ่มเท	2.58	1.09	ค่อนข้างไม่ดี	19
19	กิจกรรมการเพิ่มผลผลิต ทำให้ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและรักองค์กรมากยิ่งขึ้น	3.87	0.75	ค่อนข้างดี	11
20	การเพิ่มผลผลิตเป็นกิจกรรมที่สร้างความน่าเชื่อถือให้กับลูกค้า	4.09	0.67	ค่อนข้างดี	10
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.72	0.77	ค่อนข้างดี	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต อยู่ในระดับค่อนข้าดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.72 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.77 เมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ควรจัดอบรมบุคลากรให้ตระหนักกับความสำคัญในการเพิ่มผลผลิต โดยเริ่มตั้งแต่ระดับพนักงานปฏิบัติขึ้นไปและต้องอบรมให้เข้าใจทุกคน พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.59

ลำดับที่ 2 การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนควรคำนึงถึง ตลอดเวลา พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เท่ากับ 4.37 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.62

ลำดับที่ 3 ท่านเชื่อว่านโยบายเกี่ยวกับกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต (5ส. QCC KAIZEN JIT และอื่นๆ) เป็นประโยชน์อย่างมากต่อองค์กร พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.59

ลำดับที่ 4 การทำให้ลูกค้าพึงพอใจในคุณภาพของผลิตภัณฑ์คือเป้าหมายสูงสุดในการทำงานของท่าน พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.25 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66

ลำดับที่ 5 การเพิ่มผลผลิตเป็นสิ่งที่จำเป็น ควรสนับสนุน พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.23 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.63

ลำดับที่ 6 การมีกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดี ช่วยให้สินค้ามีคุณภาพดี และลดต้นทุนการผลิตได้ พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.63

ลำดับที่ 7 กิจกรรมการเพิ่มผลผลิต เป็นโครงการที่บริษัทและพนักงานได้รับประโยชน์ร่วมกัน พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.59

ลำดับที่ 8 การเพิ่มผลผลิตเป็นกิจกรรมที่ต้องได้รับความร่วมมือและมีการทำงานเป็นแบบ Teamwork พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.74

ลำดับที่ 9 การเพิ่มผลผลิต ทำให้บริษัทสามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งทั้งในและต่างประเทศได้โดยคุณภาพก็ไม่ได้ด้อยลง พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.14 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.67

ลำดับที่ 10 การเพิ่มผลผลิตเป็นกิจกรรมที่สร้างความน่าเชื่อถือให้กับลูกค้า พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.09 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.67

ลำดับที่ 11 กิจกรรมการเพิ่มผลผลิต ทำให้ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและรักองค์กรมากยิ่งขึ้น พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.79

ลำดับที่ 12 การเพิ่มผลผลิตทำให้การส่งมอบสินค้าได้ทันเวลาตามที่ลูกค้าต้องการพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.80 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 13 การเพิ่มผลผลิตทำให้คุณภาพของสินค้าดี ตรงตามความต้องการของลูกค้าพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 14 ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.87

ลำดับที่ 15 ท่านมีความรู้ในเรื่องของกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตให้เหมาะสมกับการทำงานของท่าน พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73

ลำดับที่ 16 กิจกรรมการเพิ่มผลผลิตเป็นการเพิ่มงานให้กับท่าน พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.31 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.99

ลำดับที่ 17 กิจกรรมการเพิ่มผลผลิตลดความน่าสนใจในงานที่ท่านทำงานอยู่ พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.18 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.96

ลำดับที่ 18 คุณภาพของงานในแผนกของท่านอยู่ในเกณฑ์ดี ไม่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแต่อย่างใด พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.16 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.03

ลำดับที่ 19 กิจกรรมการเพิ่มผลผลิตไม่คุ้มค่ากับสิ่งท่านทุ่มเท พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.58 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.09

ลำดับที่ 20 การเพิ่มผลผลิตควรเน้นที่ระดับหัวหน้างานขึ้นไปมากกว่าเพราะทำให้พนักงานเกิดความยุ่งยากทำงานลำบากมากยิ่งขึ้น พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.15 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.87

4.4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

4.4.1 เปรียบเทียบระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานสถิติ

H_0 : พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานเพศชายและหญิงในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.4 มีดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างเพศชายและหญิง (คะแนนเต็ม 20 คะแนน) โดยวิธี t-test

เพศ	$\overline{X}$ (ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต)	p-value
ชาย	13.85	0.745
หญิง	13.94	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.4 พบว่า p-value มากกว่า 0.05 (p-value = 0.745) จึงยอมรับ H_0 แสดงว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของเพศชายและหญิงมีค่าเท่ากับ 13.85 และ 13.94 ตามลำดับ

4.4.2 เปรียบเทียบระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2: พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานสถิติ

H_0 : พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ใน 4 ช่วงอายุ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.5 มีดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ช่วงอายุ (คะแนนเต็ม 20 คะแนน) โดยวิธี One-way ANOVA

อายุ	$\overline{X}$ (ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต)	p-value
ต่ำกว่า 20 ปี	11.50	0.013*
มากกว่า 20 – 30 ปี	13.62	
มากกว่า 30 – 40 ปี	14.32	
มากกว่า 40 ปี	13.88	

* หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า p-value น้อยกว่า 0.05 (p-value = 0.013) จึงปฏิเสธ H_0 แสดงว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD แสดงดังตารางที่ 4.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างช่วงอายุต่างๆ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

อายุ	$\overline{X}$ (ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต)	กลุ่มที่	กลุ่มที่			
			1	2	3	4
ต่ำกว่า 20 ปี	11.50	1	-	0.061	0.013*	0.043*
มากกว่า 20 – 30 ปี	13.62	2	-	-	0.012*	0.528
มากกว่า 30 – 40 ปี	14.32	3	-	-	-	0.208
มากกว่า 40 ปี	13.88	4	-	-	-	-

* หมายุเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 20-30 ปี แต่มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปีและ มากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผลการเปรียบเทียบพนักงานที่มีอายุมากกว่า 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับของความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี แต่มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผลการเปรียบเทียบพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี

โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ในแต่ละกลุ่มของอายุ ต่ำกว่า 20 ปี, มากกว่า 20 – 30 ปี, มากกว่า 30 – 40 ปี, มากกว่า 40 ปี มีค่าเท่ากับ 11.50, 13.62, 14.32 และ13.88 ตามลำดับ

4.4.3 เปรียบเทียบระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3: พนักงานในอุตสาหกรรมการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานสถิติ

H_0: พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.7 มีดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (คะแนนเต็ม 20 คะแนน) โดยวิธี One-way ANOVA

ระยะเวลาในการทำงาน	$\overline{X}$ (ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต)	p-value
น้อยกว่า 3 ปี	13.38	0.105
มากกว่า 3-6 ปี	14.03	
มากกว่า 6-10 ปี	14.22	
มากกว่า 10 ปี	13.76	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า p-value มากกว่า 0.05 (p-value = 0.105) จึงยอมรับ H_0 แสดงว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี, มากกว่า 3-6 ปี, มากกว่า 6 – 10 ปี, มากกว่า 10 ปี มีค่าเท่ากับ 13.38, 14.03, 14.22 และ 13.76 ตามลำดับ

4.4.4 เปรียบเทียบระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4: พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานสถิติ

H_0: พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ใน 4 ช่วงระดับการศึกษาต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.8 มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา (คะแนนเต็ม 20 คะแนน) โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$ (ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต)	p-value
ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวช.)	13.38	0.001**
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.)	13.72	
ปริญญาตรี	14.57	
สูงกว่าปริญญาตรี	13.56	

** หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.8 พบว่า p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.001) จึงปฏิเสธ H_0 แสดงว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD แสดงดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างระดับการศึกษาต่างๆ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$ (ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต)	กลุ่มที่	กลุ่มที่			
			1	2	3	4
ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวช.)	13.29	1	-	0.296	0.000**	0.820
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.)	13.54	2	-	-	0.011*	0.831
ปริญญาตรี	14.51	3	-	-	-	0.182
สูงกว่าปริญญาตรี	13.56	4	-	-	-	-

* หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แต่มีค่าเฉลี่ยของ

เอกสารนี้มีลิขสิทธิ์ ห้ามนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนผลการเปรียบเทียบพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แต่มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผลการเปรียบเทียบพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ในแต่ละกลุ่มของระดับการศึกษา ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.), อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.), ปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเท่ากับ 13.29, 13.54, 14.51 และ13.56 ตามลำดับ

4.4.5 เปรียบเทียบระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5: พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานสถิติ

H_0: พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้ต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ที่สังกัดในหน่วยงานที่สังกัด ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.10 มีดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด (คะแนนเต็ม 20 คะแนน) โดยวิธี One-way ANOVA

หน่วยงานที่สังกัด	$\overline{X}$ (ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต)	p-value
ฝ่ายผลิต	13.55	0.095
ฝ่ายคุณภาพ	13.91	
ฝ่ายวิศวกรรมและฝ่ายซ่อมบำรุง	14.43	
ฝ่ายสำนักงานและฝ่ายอื่นๆ	14.07	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.10 พบว่า p-value มากกว่า 0.05 (p-value = 0.095) จึงยอมรับ H_0 แสดงว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ในแต่ละกลุ่มของหน่วยงานที่สังกัด คือฝ่ายผลิต, ฝ่ายคุณภาพ, ฝ่ายวิศวกรรมและฝ่ายซ่อมบำรุง, ฝ่ายสำนักงานและฝ่ายอื่นๆ มีค่าเท่ากับ 13.55, 13.91, 14.43 และ 14.07 ตามลำดับ

4.4.6 เปรียบเทียบระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6: พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานสถิติ

H_0 : พนักงานที่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.11 มีดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต (คะแนนเต็ม 20 คะแนน) โดยวิธี One-way ANOVA

การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต	$\overline{X}$ (ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต)	p-value
ไม่เคย	13.47	0.030*
เคย 1 ครั้ง	14.15	
เคย 2-3 ครั้ง	14.44	
เคยมากกว่า 3 ครั้ง	13.55	

* หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 พบว่า p-value น้อยกว่า 0.05 (p-value = 0.030) จึงปฏิเสธ H_0 แสดงว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD แสดงดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างๆ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต	$\overline{X}$ (ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต)	กลุ่มที่	กลุ่มที่			
			1	2	3	4
ไม่เคย	13.47	1	-	0.018*	0.017*	0.862
เคย 1 ครั้ง	14.15	2	-	-	0.462	0.182
เคย 2-3 ครั้ง	14.44	3	-	-	-	0.095
เคยมากกว่า 3 ครั้ง	13.55	4	-	-	-	-

* หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ไม่แตกต่างจากพนักงานที่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตจำนวนมากกว่า 3 ครั้ง แต่มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างจากพนักงานที่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตจำนวน 2-3 ครั้ง และจำนวน 3 ครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่วนจำนวนครั้งในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตรายคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต คือ ไม่เคย, เคย 1 ครั้ง, เคย 2-3 ครั้ง, เคยมากกว่า 3 ครั้ง มีค่าเท่ากับ 13.47, 14.15, 14.44 และ 13.55 ตามลำดับ

4.4.7 เปรียบเทียบระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีขนาดขององค์กรต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีขนาดขององค์กรที่ต่างกัน มีผลต่อระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตที่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานสถิติ

H_0: พนักงานที่มีขนาดขององค์กรที่ต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีขนาดขององค์กรที่ต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ที่สังกัดขนาดขององค์กรต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.13 มีดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดขององค์กร (คะแนนเต็ม 20 คะแนน) โดยวิธี One-way ANOVA

ขนาดขององค์กร	$\overline{X}$ (ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต)	p-value
โรงงานขนาดเล็ก (น้อยกว่า 300 คน)	13.89	0.508
โรงงานขนาดกลาง (300-1,000 คน)	14.08	
โรงงานขนาดใหญ่ (มากกว่า 1,000 คน)	13.74	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า p-value มากกว่า 0.05 (p-value = 0.508) จึงยอมรับ H_0 แสดงว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีขนาดขององค์กรต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในสังกัด โรงงานขนาดเล็ก (น้อยกว่า 300 คน), โรงงานขนาดกลาง (300-1,000 คน) และโรงงานขนาดใหญ่ (มากกว่า 1,000 คน) มีค่าเท่ากับ 13.89, 14.08 และ 13.74 ตามลำดับ

4.5 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

4.5.1 เปรียบเทียบระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.1: พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานสถิติ

H_0: พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานเพศชายและหญิงในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.14 มีดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างเพศชายและหญิง โดยวิธี t-test

เพศ	$\overline{X}$ (ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต)	p-value
ชาย	3.72	0.361
หญิง	3.74	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า p-value มากกว่า 0.05 (p-value = 0.361) จึงยอมรับ H_0 แสดงว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ในแต่ละกลุ่มของเพศชายและหญิงมีค่าเท่ากับ 3.72 และ 3.74 ตามลำดับ

4.5.2 เปรียบเทียบระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2: พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานสถิติ

H_0: พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ใน 4 ช่วงอายุ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.15 มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมจำแนกตามช่วงอายุ โดยวิธี One-way ANOVA

อายุ	$\overline{X}$ (ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต)	p-value
ต่ำกว่า 20 ปี	3.83	0.121
มากกว่า 20 – 30 ปี	3.69	
มากกว่า 30 – 40 ปี	3.75	
มากกว่า 40 ปี	3.76	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า p-value มากกว่า 0.05 (p-value = 0.121) จึงยอมรับ H_0 แสดงว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ในแต่ละกลุ่มของอายุคือต่ำกว่า 20 ปี, มากกว่า 20 – 30 ปี, มากกว่า 30 – 40 ปี และมากกว่า 40 ปี มีค่าเท่ากับ 3.83, 3.69, 3.75 และ 3.76 ตามลำดับ

4.5.3 เปรียบเทียบระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.3: พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต แตกต่างกัน

สมมติฐานสถิติ

H_0: พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.16 มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA

ระยะเวลาในการทำงาน	$\overline{X}$ (ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต)	p-value
น้อยกว่า 3 ปี	3.72	0.001**
มากกว่า 3-6 ปี	3.66	
มากกว่า 6-10 ปี	3.80	
มากกว่า 10 ปี	3.75	

** หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.001) จึงปฏิเสธ H_0 แสดงว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD แสดงดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างๆ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ระยะเวลาในการทำงาน	$\overline{X}$ (ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต)	กลุ่มที่	กลุ่มที่			
			1	2	3	4
น้อยกว่า 3 ปี	3.72	1	-	0.114	0.036*	0.444
มากกว่า 3-6 ปี	3.66	2	-	-	0.000**	0.029*
มากกว่า 6-10 ปี	3.80	3	-	-	-	0.273
มากกว่า 10 ปี	3.75	4	-	-	-	-

* หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 3-6 ปี และมากกว่า 10 ปี แต่มีค่าเฉลี่ยของระดับจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผลการเปรียบเทียบพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 3-6 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตที่แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6-10 ปี และมากกว่า 10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ0.05 ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบพนักงานมากกว่า 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี, มากกว่า 3-6 ปี, มากกว่า 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีค่าเท่ากับ 3.72, 3.66, 3.80 และ3.75 ตามลำดับ

4.5.4 เปรียบเทียบระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.4: พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานสถิติ

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.18 มีดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$ (ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต)	p-value
ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวช.)	3.69	0.136
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.)	3.70	
ปริญญาตรี	3.76	
สูงกว่าปริญญาตรี	3.72	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า p-value มากกว่า 0.05 (p-value = 0.136) จึงยอมรับ H_0 แสดงว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของระดับการศึกษา ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.), อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.), ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเท่ากับ 3.69, 3.70, 3.76 และ 3.72 ตามลำดับ

4.5.5 เปรียบเทียบระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.5: พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานสถิติ

H_0: พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.19 มีดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยวิธี One-way ANOVA

หน่วยงานที่สังกัด	$\overline{X}$ (ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต)	p-value
ฝ่ายผลิต	3.71	0.029*
ฝ่ายคุณภาพ	3.67	
ฝ่ายวิศวกรรมและฝ่ายซ่อมบำรุง	3.77	
ฝ่ายสำนักงานและฝ่ายอื่นๆ	3.78	

* หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า p-value น้อยกว่า 0.05 (p-value = 0.029) จึงปฏิเสธ H_0 แสดงว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD แสดงดังตารางที่ 4.20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 แสดงค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดต่างๆ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

หน่วยงานที่สังกัด	$\overline{X}$ (ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต)	กลุ่มที่	กลุ่มที่			
			1	2	3	4
ฝ่ายผลิต	3.71	1	-	0.198	0.165	0.070
ฝ่ายคุณภาพ	3.67	2	-	-	0.021*	0.007**
ฝ่ายวิศวกรรมและฝ่ายซ่อมบำรุง	3.77	3	-	-	-	0.727
ฝ่ายสำนักงานและฝ่ายอื่นๆ	3.78	4	-	-	-	-

* หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานที่อยู่ในหน่วยงานที่สังกัดฝ่ายคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ในหน่วยงานที่สังกัดระยะเวลาฝ่ายวิศวกรรมและฝ่ายซ่อมบำรุง และฝ่ายสำนักงานและฝ่ายอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ0.01 ตามลำดับ และในหน่วยงานที่สังกัดรายคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของหน่วยงานที่สังกัดคือ ฝ่ายผลิต, ฝ่ายคุณภาพ, ฝ่ายวิศวกรรมและฝ่ายซ่อมบำรุง และฝ่ายสำนักงานและฝ่ายอื่นๆ มีค่าเท่ากับ 3.71, 3.67, 3.77 และ 3.78 ตามลำดับ

4.5.6 เปรียบเทียบระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.6: พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานสถิติ

H_0: พนักงานที่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ที่มีจำนวนครั้งของการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.21 มีดังนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่าง ของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต โดยวิธี One-way ANOVA

การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต	$\overline{X}$ (ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต)	p-value
ไม่เคย	3.70	0.501
เคย 1 ครั้ง	3.73	
เคย 2-3 ครั้ง	3.73	
เคยมากกว่า 3 ครั้ง	3.78	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า p-value มากกว่า 0.05 (p-value = 0.501) จึงยอมรับ H_0 แสดงว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการที่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ที่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต คือ ไม่เคย, เคย 1 ครั้ง, เคย 2-3 ครั้ง และเคยมากกว่า 3 ครั้ง มีค่าเท่ากับ 3.70, 3.73, 3.73 และ 3.78 ตามลำดับ

4.5.7 เปรียบเทียบระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่สังกัดขนาดขององค์กรต่างกัน

สมมติฐานที่ 4: พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีขนาดขององค์กรที่ต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตที่แตกต่างกัน

สมมติฐานสถิติ

H_0: พนักงานที่มีขนาดขององค์กรต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีขนาดขององค์กรต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตพนักงาน ที่มีขนาดขององค์กรต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.22 มีดังนี้

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดขององค์กร โดยวิธี One-way ANOVA

ขนาดขององค์กร	$\overline{X}$ (ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต)	p-value
โรงงานขนาดเล็ก (น้อยกว่า 300 คน)	3.66	0.061
โรงงานขนาดกลาง (300-1,000 คน)	3.71	
โรงงานขนาดใหญ่ (มากกว่า 1,000 คน)	3.75	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า p-value มากกว่า 0.05 (p-value = 0.061) จึงยอมรับ H_0 แสดงว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีขนาดขององค์กรต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ที่สังกัด โรงงานขนาดเล็ก (น้อยกว่า 300 คน), โรงงานขนาดกลาง (300-1,000 คน) และโรงงานขนาดใหญ่ (มากกว่า 1,000 คน) มีค่าเท่ากับ 3.66, 3.71 และ 3.75 ตามลำดับ

4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.23 มีดังนี้

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และ ค่า p-value ของความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต โดยวิธี Person's Correlation

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
ระดับความรู้และระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต	0.254	0.000**

**หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.23 พบว่า p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.000) จึงปฏิเสธ H_0 แสดงว่า ระดับความรู้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กับระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต (r = 0.254)

4.7 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

	จำนวน	ร้อยละ
1.เสนอความคิดเห็น	20	6.25
2. ไม่เสนอความคิดเห็น	300	93.75
รวม	320	100.00

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 20 คน ได้เสนอความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละ 6.25 ของกลุ่มตัวอย่าง ในการปรับปรุงแนวทางการเพิ่มผลผลิตไว้ดังนี้

4.7.1 จัดทำมาตรฐานในการทำงานหรือคู่มือในการทำงานให้ชัดเจนและถูกต้อง

4.7.2 ควรลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่ทำให้เกิดมูลค่าหรือผลผลิต

4.7.3 ควรวางสายการผลิตให้เป็นแบบต่อเนื่อง โดยมีเวลาในแต่ละสถานีใกล้เคียงกันเพื่อลดงานที่ค้างอยู่ในสายการผลิต

4.7.4 ควรจัดทำกลุ่มกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตที่ชัดเจน ทุกหน่วยงาน

4.7.5 ควรให้พนักงานทุกคนมีส่วนรับผิดชอบและมีผลตอบแทนที่ดี

4.7.6 ผู้บริหารควรกล้าที่จะยอมรับความคิดเห็นของพนักงาน

4.7.7 ควรมีการลำดับการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน

4.7.8 ควรมีการทำกิจกรรมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4.7.9 ควรที่จะรักษาคุณภาพของงานให้เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า และไม่ควรเกิดของเสียมากเกินไป

4.7.10 ควรจะมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน กำหนดแผนงาน อบรมพนักงาน ตรวจประเมิน และติดตามผล และมีการมอบรางวัลให้แก่พนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.7.11 ในการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตควรจะให้พื้นฐานกับพนักงานให้ดี เช่นการอบรมพนักงาน เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

4.7.12 ในการเพิ่มผลผลิตของงานไม่ใช่แค่พนักงานคนเดียวทำได้ แต่จะต้องอาศัยความสามัคคีและร่วมมือกัน

4.7.13 ผู้บริหารและพนักงานทุกคนจะต้องเอาใจใส่ในกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

4.7.14 การเพิ่มผลผลิตภายในองค์กรนั้น ต้องเริ่มต้นที่พนักงานทุกระดับชั้นไม่ใช่หน้าที่ของพนักงานคนใดคนหนึ่ง โดยต้องร่วมมือกันเป็น Teamwork เพื่อให้ผลผลิตที่ออกมามีคุณภาพดีและต้นทุนต่ำ จึงจะถือว่าเป็นการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น

4.7.15 ควรจัดอบรมพนักงานให้มีความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตอยู่ตลอดเวลา

4.7.16 ควรจะลดเวลาสูญเปล่าในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มผลผลิต เช่นเตรียมอุปกรณ์ในการทำงาน

4.7.17 การเพิ่มผลผลิตต้องคำนึงถึงหลายๆ ปัจจัยประกอบกัน นอกจากต้นทุน และคุณภาพแล้ว ปัจจัยการผลิตที่สำคัญอีกอย่างคือ พนักงานซึ่งต้องหาทางลดงานในส่วนที่ไม่จำเป็นออกและลดความเหนื่อยล้าของพนักงาน เพื่อที่จะเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้นได้ ซึ่งการวางแผนที่ดีที่เป็นส่วนประกอบอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อพนักงานโดยตรง

4.7.18 การเพิ่มผลผลิตเป็นส่วนหนึ่งในการลดต้นทุนในการผลิตได้

4.7.19 ควรจะให้มีจัดโครงการเกี่ยวกับ การลดการใช้พลังงาน กิจกรรม 5ส. KAIZEN และกิจกรรมข้อเสนอแนะ และควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

4.7.20 การที่จะให้พนักงานมีเจตคติที่ดี ควรจะมีการให้รางวัลกับพนักงานที่ทำกิจกรรมต่างๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง "ความรู้และระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ" เพื่อศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และขนาดขององค์กรที่มีต่อความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

โดยคาดว่าผลของการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้ในข้อมูลในการปรับปรุงและสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมีระดับความรู้และเจตคติที่ดีต่อการเพิ่มผลผลิต ส่งผลให้การเพิ่มผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึง การสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่มุ่งสำรวจข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน หน่วยงานที่สังกัด การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และขนาดขององค์กรจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มุ่งสำรวจความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่มุ่งสำรวจเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตที่เป็นจะประโยชน์ต่อหน่วยงานจำนวน 1 ข้อ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-End Question)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 320 ราย สุ่มโดยการใช้การสุ่มอย่างง่ายซึ่งสามารถเก็บข้อมูลได้ทั้งหมดตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็นตอนๆ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่พบว่าเป็น เพศชาย ร้อยละ 69.06 มีอายุอยู่ในช่วงมากกว่า 20 - 30 ปี ร้อยละ 46.88 และระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า(ปวช.) ร้อยละ 40.00 และมีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 3-6 ปี ร้อยละ 36.88 อยู่ในหน่วยงานสังกัดฝ่ายผลิต ร้อยละ 41.25 ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต ร้อยละ 41.25 และสังกัดโรงงานขนาดใหญ่ (มากกว่า 1000 คน) ร้อยละ 50.63

5.1.2 ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

พนักงานมีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตเท่ากับ 11.41 โดยแต่ละคนมีระดับความรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีค่าเท่ากับ 2.82

5.1.3 ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตลดของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตเท่ากับ 3.72 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.77 เมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ที่มีระดับเจตคติที่ดี 3 ลำดับแรก

ลำดับที่ 1 ควรจัดอบรมบุคลากรให้ตระหนักกับความสำคัญในการเพิ่มผลผลิต โดยเริ่มตั้งแต่ระดับพนักงานปฏิบัติขึ้นไปและต้องอบรมให้เข้าใจทุกคน พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.59

ลำดับที่ 2 การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนควรคำนึงถึงตลอดเวลา พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.62

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ท่านเชื่อว่านโยบายเกี่ยวกับกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต (5ส. QCC KAIZEN JIT และอื่นๆ) เป็นประโยชน์อย่างมากต่อองค์กร พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตในระดับเจตคติอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28 และพนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.59

5.1.4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความรู้ที่มีต่อการการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตที่ต่างกัน มีระดับความรู้ในการเพิ่มผลผลิตที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงาน ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความรู้ทีมีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายข้อพบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มากกว่า 30-40 ปี และมากกว่า 40 ปี มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุมากกว่า 20-30 ปี กับ มากกว่า 30-40 ปี มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในคู่อื่นๆไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในอุตสาหกรรมการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายข้อพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวช.) กับ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) กับ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในคู่อื่นๆไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายข้อพบว่าพนักงานที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต เคยจำนวน 1 ครั้ง และ เคยจำนวน 2-3 ครั้ง มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในคู่อื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีขนาดขององค์กรที่ต่างกัน มีผลต่อระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่สังกัดขนาดขององค์กรที่ต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.5 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ 3 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตที่ต่างกัน มีระดับเจตคติในการเพิ่มผลผลิตที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีระดับเจตคติที่ต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีระดับเพศต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับอายุต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.3 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในทำงานต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายข้อพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี กับ มากกว่า 6-10 ปี มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 3-6 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในทำงานมากกว่า 10 ปี และ มากกว่า 6-10 ปีมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนในคู่อื่นๆไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.4 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3.5 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีหน่วยงานสังกัดต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายข้อพบว่าพนักงานที่อยู่ในหน่วยงานสังกัดฝ่ายคุณภาพ กับฝ่ายวิศวกรรมและฝ่ายซ่อมบำรุง และ ฝ่ายสำนักงานและฝ่ายอื่นๆ มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนในคู่อื่นๆไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.6 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน มีระดับเจตคติในการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีจำนวนครั้งของฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่สังกัดขนาดขององค์กรที่ต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่สังกัดขนาดขององค์กรต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ 5 ระดับความรู้ต่อการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กันกับระดับเจตคติต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ กับระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต จึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ได้ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.7 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการได้เสนอแนวทางในการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตมากที่สุด โดยสรุปได้ตามลำดับดังนี้

1. ควรจะมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน กำหนดแผนงาน อบรมพนักงาน ตรวจประเมินและติดตามผล และมีการมอบรางวัลให้แก่พนักงาน

2. ควรจัดอบรมพนักงานให้มีความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตอยู่ตลอดเวลา

3. ควรจัดทำมาตรฐานในการทำงานหรือคู่มือในการทำงานให้ชัดเจนและถูกต้อง

4. ควรให้พนักงานทุกคนมีส่วนรับผิดชอบและมีผลตอบแทนที่ดี

5. ควรจัดทำกลุ่มกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตที่ชัดเจน ทุกหน่วยงาน

6. ผู้บริหารควรกล้าที่จะยอมรับความคิดเห็นของพนักงาน

7. การเพิ่มผลผลิตภายในองค์กรนั้น ต้องเริ่มต้นที่พนักงานทุกระดับชั้น ไม่ใช่หน้าที่ของพนักงานคนใดคนหนึ่ง โดยต้องร่วมมือกันเป็น Teamwork เพื่อให้ผลผลิตที่ออกมามีคุณภาพดีและต้นทุนต่ำ จึงจะถือว่าเป็นการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น

8. ควรมีการทำกิจกรรมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

9. ควรที่จะรักษาคุณภาพของงานให้เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า และไม่ควรเกิดของเสียมากเกินไป

10. ผู้บริหารและพนักงานทุกคนจะต้องเอาใจใส่ในกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการศึกษาความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต

เมื่อพิจารณาความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยที่ได้รับ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตกับบางองค์กรยังเป็นเรื่องที่ใหม่ พนักงานส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต 1 ครั้ง และยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรม รวมถึงการฝึกอบรมยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้เรื่องของการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีการอธิบายชี้แจงให้พนักงานทราบว่าการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตช่วยให้องค์กรลดเวลาสูญเปล่าในด้านแรงงานและลดการใช้สิ่งของ วัสดุ และการจัดกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังที่ สมยศ นาวีการ (2543: 981-982) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถใช้การอบรม เพื่อที่จะช่วยให้บุคคลปรับปรุงทักษะทางเทคนิค การตัดสินใจ การวางแผน หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้ดีขึ้น และจิตรกร ตั้งเกษมสุข. (2543 : 228) ได้กล่าวถึง Drucker กล่าวว่า แรงงานและผู้บริหารที่มีความรู้จะเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ดังนั้นการที่บุคลากรที่มีโอกาสพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะเป็นการเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันอย่างยั่งยืน และ อรญาณี สุนทรัช (2546: 31) กล่าวถึง สุนันท์ คัลโกสุม ได้กล่าวว่า ความรู้หมายถึงความสามารถในการคงไว้ รักษาไว้ซึ่งข้อเท็จจริง เรื่องราวรายละเอียดต่าง ๆ ตลอดจนประสบการณ์ทั้งมวลของผู้เรียนและในด้านของความเข้าใจนั้น หมายถึงความสามารถในการเก็บรวบรวมความรู้และขยายความรู้ ความจำนั้นให้ไกลออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล และ จิรัชฌา วิเชียรปัญญา (2550) กล่าวไว้ว่า เมื่อก้าวเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ เราต้องเรียนรู้ให้รวดเร็วกว่าคู่แข่ง เรียนรู้ที่ สัมพันธ์กับการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2.2 ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต

เมื่อพิจารณาเจตคติเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี และสำหรับเจตคติในรายข้อแต่ละข้อพบว่าพนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต ในทางบวกทั้งจากผู้บริหาร และจากการได้รับการฝึกอบรม รวมทั้งจากการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง จึงทำให้พนักงานได้เห็นประโยชน์ที่ได้รับจากการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต และให้ความสนใจกับการทำกิจกรรม แต่ยังอาจจะขาดเรื่องของความรู้ แรงจูงใจ และการกำหนดเป้าหมายต่างๆ ที่ชัดเจน แต่อย่าไรก็ตามผู้บริหารควรรักษาให้พนักงานมีเจตคติที่ดีต่อการเพิ่มผลผลิตมาใช้ และควรปรับปรุงให้พนักงานมีเจตคติที่ดีขึ้น ควรให้กำลังใจพนักงาน และอธิบายชี้แจ้งให้พนักงานเข้าใจว่า การทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตนั้นไม่ยุ่งยาก และทราบถึงผลผลที่ตามมาจากการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต ควรเพิ่มผลตอบแทน ค่าจ้าง หรือ ผลตอบแทนพิเศษ และพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เพราะเจตคติเป็นสิ่งที่ต่อเนื่องกับความคิดความต้องการของคน ฉะนั้นถ้านำความคิดความต้องการของเขามาบวกเข้ากับความรู้สึกที่มีต่องาน ก็พอจะเป็นเครื่องมือแสดงความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลต่อการปฏิบัติงานได้ ดังที่ ไพศาล หวังพานิช (2523: 146) เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งอันเป็นผลจากประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้น และ

ลิขสิทธิ์นี้เป็นของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ห้ามมิให้ผู้ใดนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้สึกดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรม หรือแนวโน้มของการตอบสนองต่อสิ่งนั้นในทางใดทางหนึ่ง อาจเป็นทางสนับสนุนหรือโต้แย้งคัดค้าน และ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543: 106) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆไปในทิศทางหนึ่ง หรืออาจเป็นไปในทางสนับสนุน หรือทางต่อต้านก็ได้

5.2.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต

เมื่อพิจารณาความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเกี่ยวเพิ่มผลผลิต และขนาดขององค์กร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

5.2.3.1 เพศ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่ต่างกัน

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตยชญ์ แก้วลำหัด (2547 : บทคัดย่อ) พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 ไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของ เอกชัย เพรชกาพ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุนไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของก้องเกียรติ ผลพิบูลสุนทร (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949 ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ วิชัย อริยพรพงศ์ (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 ไม่แตกต่างกัน

การที่พนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเป็นเพราะการสนับสนุนให้เพศหญิงและเพศชายมีสิทธิได้รับรู้เท่าเทียมกัน เช่นการให้ความรู้ การอบรม ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อม และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต โดยไม่จำกัดแบ่งแยกเฉพาะเพศใดเพศหนึ่งเท่านั้น ไม่ว่าอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จะใช้แรงงานมาก มีการมอบหมายหน้าที่ให้เพศชายใช้แรงงานมากกว่าเพศหญิง แต่ก็ไม่ทำให้เพศมีผลต่อระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ดังที่ วรรณี ลิมอักษร (2543: 58-60) ที่กล่าวว่า โดยธรรมชาติทั่วๆ ไปแล้ว เพศหญิงและเพศชายมีความสามารถในการเรียนรู้ใกล้เคียงกัน แต่เนื่องจากทั้งสองเพศมีความสนใจและมีความตั้งใจในการเรียนรู้ ตลอดจนความคาดหวังของสังคมแตกต่างกัน ทำให้ทั้งสองเพศประสบความสำเร็จในการเรียนรู้แขนงวิชา ต่างๆไม่เหมือนกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.3.2. อายุ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

โดยที่พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตต่างกัน โดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี และมากกว่า 20-30 ปี มีระดับความรู้ต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 30-40 ปี และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีมีระดับความรู้ต่างกันกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตยชญ์ แก้วลำหัด (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุที่ต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของวิชัย อริยพรพงศ์ (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุที่ต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การที่พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีอายุมากจะผ่านประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าและช่วงเวลาที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต มากกว่าพนักงานที่อายุน้อย ทำให้เกิดสั่งสมความรู้ได้มาก หรือพนักงานที่มีอายุน้อยจะมีประสบการณ์ในการทำงานไม่มาก และความรู้ในการปฏิบัติงานไม่มาก รวมถึงยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต จึงทำให้พนักงานยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตที่เพียงพอ ควรจะให้ความรู้กับพนักงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานจากฝ่ายอบรม และให้หัวหน้าให้ความรู้และแนะนำเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องการเพิ่มผลผลิตไปด้วย

5.2.3.3 ระดับการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวช.) มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แต่มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนผลการเปรียบเทียบพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แต่มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผลการเปรียบเทียบพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตยชญ์ แก้วลำหัด (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 งานวิจัยของ สุคนธ์ อินทร์เอม (2549:บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับการซ่อมบำรุงรักษาอย่างมีคุณภาพแตกต่างกัน งานวิจัยของ ก้องเกียรติ ผลพิบูลสุนทร (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949 แตกต่างกัน งานวิจัยของอดิศักดิ์ ขันทะนิยม (2551: บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) โดยรวมแตกต่างกัน และงานวิจัยของวิชัย อริยพรพงศ์ (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน เป็นปัจจัยที่มีผลทำให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 แตกต่างกัน

การที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจจะเป็นเพราะว่าการศึกษาช่วยให้คนมีประสบการณ์ มีความรู้และความเข้าใจได้ง่าย และการศึกษาเป็นการมุ่งพัฒนาให้มีความรู้ ความคิด และทักษะให้รู้จักตนเอง เข้าใจสังคม และสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอยู่ร่วมกัน ทั้งทักษะในการสื่อสาร การนำความรู้ ความเข้าใจ มาใช้แก้ปัญหา ช่วยตัวเองให้ประสบความสำเร็จ ตามศักยภาพของตนเอง เสริมสร้างชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น พนักงานที่มีการศึกษาน้อย ควรที่จะได้รับอบรมจากองค์กรโดยตรงทั้งเรื่องทฤษฎีและการนำไปใช้ ได้อย่างถูกต้อง

5.2.3.4 ระยะเวลาในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของก้องเกียรติ ผลพิบูลสุนทร (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949 ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของวาสนา ปาน (2551: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาเชิงป้องกันไม่แตกต่างกัน

การที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันจะมีความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากผ่านประสบการณ์ในการทำงานมามากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย แต่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานทุกคนเมื่อเข้ามาทำงานได้จะได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และหน้าที่การทำงานต่างๆ จากบริษัท จึงทำให้ความรู้ที่ได้รับเท่ากัน

5.2.3.5 หน่วยงานที่สังกัด

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีหน่วยสังกัดที่ต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกชัย เพรชกาฬ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุนไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของ อดิศักดิ์ ขันทะนิยม (2551: บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ไม่ต่างกัน และงานวิจัยของ วาสนา ปาน (2551: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาเชิงป้องกันไม่แตกต่างกัน

การที่พนักงานที่มีหน่วยงานต่างกันจะมีความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานที่อยู่ในหน่วยสังกัดต่างกัน ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตกันทุกคน เท่าเทียมกัน และการที่จะทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตจะต้องร่วมมือกันทำไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ตลอดจนพนักงานทุกฝ่าย จึงจะให้การเพิ่มผลผลิตนั้นมีประสิทธิภาพ

5.2.3.6 การฝึกอบรมเกี่ยวกับเพิ่มผลผลิต

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเพิ่มผลผลิตที่ต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

โดยที่พนักงานที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ไม่แตกต่างจากพนักงานที่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตจำนวนมากกว่า 3 ครั้ง แต่มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างจากพนักงานที่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตจำนวน 2-3 ครั้ง และจำนวน 3 ครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่วนจำนวนครั้งในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตรายคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตยชญ์ แก้วลำหัด (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่ได้รับการอบรมที่ต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 งานวิจัยของ สุคนธ์ อินทร์เอม (2549:บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมที่ต่างกัน มีความรู้เกียวกับการซ่อมบำรุงรักษาอย่างมีคุณภาพแตกต่างกัน งานวิจัยของ ก้องเกียรติ ผลพิบูลสุนทร (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่ได้รับการอบรมที่ต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949 แตกต่างกัน งานวิจัยของ วิชัย อริยพรพงศ์ (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้รับการอบรมที่ต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 แตกต่างกัน และงานวิจัยของ อดิศักดิ์ ขันทะนิยม (2551: บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานที่ได้รับการอบรมด้าน TPM ที่ต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) แตกต่างกัน

การที่พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตจะมีความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานที่ยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรม ได้รับความรู้มาจากการถ่ายทอดของเพื่อนร่วมงาน หรือจากการปฏิบัติงานอาจจะไม่เพียงพอที่จะทำให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต พนักงานควรที่จะได้รับความรู้จากองค์กรโดยตรงทั้งเรื่องทฤษฎีและการนำไปใช้ ได้อย่างถูกต้อง

5.2.3.7 ขนาดขององค์กร

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีขนาดขององค์ที่ต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

การที่พนักงานจะสังกัดองค์กรขนาดเล็ก กลาง ใหญ่จะมีความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจจะเป็นเพราะว่าทุกขนาดขององค์กรก็ให้สนใจและให้การอบรมพนักงานเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตให้มีความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการทำงานทางที่ดีขึ้น เพื่อให้การจัดการกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรการผลิต การควบคุมการผลิต การตรวจสอบคุณภาพสินค้า ตลอดจนการส่งมอบให้กับลูกค้า และสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้

5.2.4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต

เมื่อพิจารณาเจตคติเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเกี่ยวเพิ่มผลผลิต และขนาดขององค์กร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

5.2.4.1 เพศ

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตยชญ์ แก้วลำหัด (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 ไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของ เอกชัย เพรชกาศ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีเพศ ที่ต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของยิ่งยศ เอกภูมิมาศ (2551: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในการให้ความสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ หาประโยชน์เชิงพาณิชย์ หรือนำไปเพื่อการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางการเพิ่มผลผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของวิชัย อริยพรพงศ์ (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ วาสนา ปาน (2551: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มี เพศที่ต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการบำรุงรักษาเชิงป้องกันพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

การที่พนักงานที่เพศต่างกัน จะมีเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจจะเป็นเพราะว่าทางบริษัทนั้นได้รับการอบรมให้กับพนักงานเข้าใจเรื่องเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่องและมีการตระหนักถึงเรื่องของการเพิ่มผลผลิตให้กับพนักงาน ให้ความรู้ และความเข้าใจกับพนักงาน ดังนั้นเพศของพนักงานที่แตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นในเรื่องของการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

5.2.4.2 อายุ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุคนธ์ อินทร์เอม (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่อายุที่ต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับการซ่อมบำรุงรักษาอย่างมีคุณภาพไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของวิชัย อริยพรพงศ์ (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุที่ต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 ไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของยิ่งยศ เอกภูมิมาศ (2551: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางการเพิ่มผลผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน

การที่พนักงานที่อายุต่างกัน จะมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจจะเป็นเพราะว่าทางบริษัทนั้นได้รับการอบรมให้กับพนักงานที่เข้าใหม่ทุกคนเพื่อให้พนักงานใหม่เข้าใจเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตและมีการตระหนักถึงเรื่องของการเพิ่มผลผลิตให้กับพนักงานว่าทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการกิจกรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และบริษัทได้มีนโยบายสนับสนุนการเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต โดยไม่แยกช่วงอายุ และถึงแม้พนักงานจะมีช่วงอายุแตกต่างกัน ก็ปฏิบัติตามนโยบายการเพิ่มผลผลิตของบริษัท เช่นเดียวกัน จึงทำให้พนักงานทุกช่วงอายุต้องศึกษาและมีความรู้ความเข้าใจถึงกิจกรรมการลดต้นทุน อย่างทั่วถึง ส่งผลให้อายุไม่มีผลต่อการเพิ่มผลผลิต

5.2.4.3 ระดับการศึกษา

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกชัย เพรชกาฬ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุนไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของวิชัย อริยพรพงศ์ (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 ไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของยิ่งยศ เอกภูมิมาศ (2551: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มี ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางการเพิ่มผลผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ วาสนา ปาน (2551: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มี ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีเจตคติต่อระบบการบำรุงรักษาเชิงป้องกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน

การที่พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกัน จะมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจจะเป็นเพราะว่าทางบริษัทนั้นได้ให้มีการอบรมให้กับพนักงานที่เข้าใหม่ทุกคนเพื่อให้พนักงานใหม่เข้าใจเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตและมีการตระหนักถึงเรื่องของการเพิ่มผลผลิตให้กับพนักงาน ดังนั้นระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นในเรื่องของการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

5.2.4.4 ระยะเวลาในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

โดยที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 3-6 ปี และมากกว่า 10 ปี แต่มีค่าเฉลี่ยของระดับจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผลการเปรียบเทียบพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 3-6 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตที่แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ0.05 ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบพนักงานมากกว่า 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตยชญ์ แก้วลำหัด (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุที่ต่างกัน มีเจตคติต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 แตกต่าง งานวิจัยของเอกชัย เพรชกาฬ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน และงานวิจัยของก้องเกียรติ ผลพิบูลสุนทร (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949 แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานที่ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตต่างกัน ทั้งอาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีประสบการณ์ในงานและการเพิ่มผลผลิต มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงานและองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย ควรที่จะให้ความรู้และมีการกำหนดนโยบายต่างๆ ที่ชัดเจน เช่น ผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับจากการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต เพื่อทำให้พนักงานรู้สึกดีกับองค์กร ดังแนวคิดของสกุลพร สังวรกาญจน์ (2520: 19) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์ทำให้บุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริง ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

5.2.4.5 หน่วยงานที่สังกัด

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน

โดยเฉพาะพนักงานที่อยู่ในหน่วยงานที่สังกัดฝ่ายคุณภาพ มีระดับเจตคติที่ต่างกันกับพนักงานที่อยู่ในหน่วยงานสังกัดฝ่ายวิศวกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานอยู่ในหน่วยงานที่สังกัดฝ่ายคุณภาพ มีระดับเจตคติที่ต่างกันกับพนักงานที่อยู่ในหน่วยงานสังกัดฝ่ายสำนักงานและฝ่ายอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และในหน่วยงานที่สังกัดรายคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตยชญ์ แก้วลำหัด (2547 : บทคัดย่อ)ที่พบว่าพนักงานที่มีลักษณะงานที่ต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 มาใช้แตกต่างกัน งานวิจัยของสุคนธ์ อินทร์เอม (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการซ่อมบำรุงรักษาอย่างมีคุณภาพแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของเอกชัย เพรชกาศ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด ที่ต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน งานวิจัยของก้องเกียรติ ผลพิบูลสุนทร (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มี ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949 แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของอดิศักดิ์ ขันทะนิยม (2551: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) แตกต่างกัน

พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีการเพิ่มผลผลิตที่ต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานระดับหน้าที่ การทำงาน ความรับผิดชอบในงานแตกต่างกัน ความก้าวหน้าที่ไม่เท่ากัน มองเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับต่างกัน เช่น การลดเวลาการทำงานลงทำให้ผลิตได้เร็ว แต่คุณภาพอาจจะไม่ดี เป็นต้น ผู้บริหารไม่กำหนดนโยบาย และการกำหนดผลตอบแทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ชัดเจน พนักงานควรที่จะได้รับการอบรมจากองค์กรโดยตรงทั้งเรื่องทฤษฎี ชี้แจงให้พนักงานเห็นประโยชน์ที่ได้รับร่วมกัน และมีการจัดทำกิจกรรมร่วมกัน

5.2.4.6 การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตที่ต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตยชญ์ แก้วลำหัด (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมที่ต่างกัน มีเจตคติต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 ไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของยิ่งยศ เอกภูมิมาศ (2551: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่ได้รับ การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางการเพิ่มผลผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของ อดิศักดิ์ ขันทะนิยม (2551: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมด้าน TPM ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของวาสนา ปาน (2551: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่ได้รับการอบรมการบำรุงรักษาเชิงป้องกันมีเจตคติต่อการจัดทำระบบ การบำรุงรักษาเชิงป้องกันไม่แตกต่างกัน

การที่พนักงานที่การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างกัน จะมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่าง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจจะเป็นเพราะว่าทางบริษัทนั้นได้ให้มีการอบรมให้กับพนักงานที่เป็นพนักงานเก่าและพนักงานที่เข้าใหม่ทุกคนเพื่อให้พนักงานใหม่เข้าใจเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตและมีการตระหนักถึงเรื่องของการเพิ่มผลผลิตให้กับพนักงาน ดังที่ วรนารถ แสงมณี (2547 : 7-4) กล่าวในหัวข้อทฤษฎีการเรียนรู้ ว่า การเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่จะนำ ไปสู่การเปลี่ยนแปลง อย่างถาวร ด้วยประสบการณ์ ซึ่งเกิดขึ้นจากหลายรูปแบบ เช่นโดยตรงด้วยการทำเอง หรือโดยทางอ้อมด้วยวิธี จากการสังเกต และเพราะว่าเจตคติของคนเกิดจากการเรียนรู้และผ่านการฝึกอบรมทำให้เกิดทักษะความรู้ ทัศนคติ ชม ภูมิภาค (2516:66-67) ได้อธิบายเรื่องการเกิดเจตคติว่าเกิดจากการเรียนรู้และโดยมากก็เป็นการเรียนรู้ทางสังคม (social learning) และสอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรี เลิศวัฒนะกุลศิริ (2540: 78) ที่พบว่า การฝึกอบรม – พัฒนา เป็นการสร้างทัศนคติที่ดี ก่อให้การแข่งขันในเชิงสร้างสรรค์ผลงานให้กับองค์การ

5.2.4.7 ขนาดขององค์กร

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีขนาดขององค์กรที่ต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับคอนเนลลี่ (Connolly. 1975: 58 – 59) ที่พบว่า ขนาดของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กันดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่ ขนาดขององค์กรที่ต่างกัน ทำให้พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ มีความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของจิตติ จึงวัฒนกิจ (2544: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางการเพิ่มผลผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีปัจจัยในด้านขนาดองค์กรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยงานวิจัยของยิ่งยศ เอกภูมิมาศ (2551: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีขนาดขององค์กร ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางการเพิ่มผลผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน

การที่พนักงานที่มีขนาดองค์กรที่ต่างกัน จะมีเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่าง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานที่สังกัดองค์กรขนาดใหญ่จะให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลผลิตเป็นอย่างมาก รองลงมาก็เป็นองค์กรขนาดกลาง และองค์กรขนาดเล็ก ดังที่ ทำให้พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไม่แตกต่างกันนั้น เป็นไปได้ว่า อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในปัจจุบันไม่ว่าจะขนาดใหญ่ กลางหรือเล็ก เล็งเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตเหมือนกัน ในแต่ละองค์กรจึงได้มีการจัดทำระบบเพื่อให้ได้การยอมรับจากลูกค้า เช่น QS9000, ISO9000 และ TS16949 รวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้และการรับรู้ต่างๆ ของพนักงานจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานและการถ่ายทอดผ่านกระบวนการทางสังคมและวัฒนธรรมขององค์กร ความเชื่อต่างๆที่เหมือนกัน หลังจากที่พนักงานเข้าทำงานแล้ว ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ กลางหรือขนาดเล็ก จะต้องทำการปลูกฝังให้พนักงานได้รับรู้และเรียนรู้ถึงสิ่งต่างๆ เหมือนกัน ดังนั้น ขนาดขององค์กรที่ต่างกัน ทำให้พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.2.5 ความสัมพันธ์ของความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต

จากผลการศึกษา พบว่า ความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.254

ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตยชญ์ แก้วลำหัด (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 และเจตคติต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 มาใช้ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถนต์ พบว่า ความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 มาใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 งานวิจัยของเอกชัย เพรชกาฬ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนมีความสัมพันธ์กับระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน โดยระดับความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เจตคติต่อการลดต้นทุน และงานวิจัยของ ศักดิ์ชาย วรกุล (2550: บทคัดย่อ) ความรู้ และเจตคติต่อระบบการผลิตแบบลีน พบว่า ความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีน มีความสัมพันธ์กันกับเจตคติต่อระบบการผลิตแบบลีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อาจจะกล่าวได้ว่าความรู้มีผลไม่มากกับการเพิ่มเจตคติ ควรมีกิจกรรมอย่างอื่นมากกว่าการเพิ่มความรู้ เช่น การประชาสัมพันธ์ สื่อสารเผยแพร่ การจัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วม การรับฟังคิดเห็นของพนักงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการชี้แจงให้พนักงานเล็งเห็นประโยชน์ที่สามารถนำมาใช้ได้จริงกับงานที่พนักงานทำอยู่ ทำให้บริษัทได้กำไรเพิ่มมากขึ้น สินค้าส่งออกได้ตามคุณภาพที่ลูกค้าต้องการ ทันต่อเวลาที่ส่งมอบสินค้า สามารถลดต้นทุนการผลิต และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงส่งผลให้พนักงานมีระดับเจตคติในทางบวกเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต

ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะเอาใจใส่และหาวิธีการพัฒนาอย่างจริงจังเพื่อที่จะทำให้ทั้งทางด้านความรู้และเจตคติควบคู่กันไป ดังที่ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526: 75) ได้สรุปไว้ว่า ความรู้อย่างเดียวไม่ได้เป็นข้อยืนยันว่าบุคคลจะปฏิบัติ ตามสิ่งที่ตนรู้เสมอไป เจตคติเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้ที่ผู้เรียนได้รับการกระทำหรือปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับสมชาย ดนตรี (2541: 27) ที่กล่าวว่า ความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันและเป็นที่เชื่อกันว่า เจตคติมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคล และขณะเดียวกันการปฏิบัติของบุคคลก็มีผลต่อเจตคติของบุคคลด้วย โดยมีความรู้เป็นพื้นฐานในการสนับสนุน (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526: 89) สอดคล้องกับ Zimbabo, G. et. al. (1977:49-53) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติมีความเกี่ยวข้องกันในหลายๆแบบ เจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จะเป็นเช่นนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคคลนั้น กล่าวคือถ้าบุคคลนั้นมีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งดี เจตคติต่อสิ่งนั้นจะดีตามไปด้วย ซึ่งการมีเจตคติที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่ดีด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านความรู้ จากผลการวิจัย พนักงานมีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมจำนวน 1 ครั้ง ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตมากขึ้นมีการจัดทำมาตรฐานและคู่มือเกี่ยวกับฝึกอบรมที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานได้รับความรู้เท่าเทียมกันและสามารถนำไปใช้และทบทวนได้อย่างถูกต้อง มีการกำหนดนโยบายต่างๆ ให้ชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตเพื่อให้พนักงานทุกคนทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และมีการตรวจประเมินความรู้ของพนักงานตลอดเวลา

เอกสารนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านเจตคติ จากผลการวิจัย พนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี จึงเป็นผลให้ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการรักษาและปรับปรุงให้พนักงานมีระดับเจตคติสูงขึ้น โดยอาจจะมีการจัดมาตรฐานการฝึกอบรมให้ดีขึ้น มีการชี้แจงให้ถึงประโยชน์ที่องค์กรได้รับ มีการจัดทำกิจกรรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตสนับสนุนอย่างจริงจังและเห็นเป็นรูปธรรม มีการกำหนดนโยบายต่างๆ ให้ชัดเจน และนอกจากนั้นควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีเจตคติที่ดีต่อการการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต ให้มีการนำเสนอผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วม มีการแข่งขันในเชิงสร้างสรรค์ และเป็นการสร้างความสามัคคีให้กับพนักงาน

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าระดับความรู้และระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ ผู้บริหารควรจะมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน กำหนดแผนงาน อบรมพนักงาน ตรวจประเมินและติดตามผล และมีการมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต หรือมีการประชาสัมพันธ์ สื่อสารเผยแพร่ต่างๆ และการรับฟังความคิดเห็น ปัญหาต่างๆ ของพนักงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลงานวิจัยในส่วนของข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ และความสัมพันธ์ของระดับความรู้กับระดับเจตคติของพนักงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ เพื่อให้มีเจตคติที่ดีขึ้น จึงควรจะมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของปัจจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่อาจจะส่งผลต่อระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต เช่น ตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับ เป็นต้น

2. ควรมีการทำวิจัยในนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น นิคมอุตสาหกรรมบางปู นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เป็นต้น เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความรู้และระดับเจตคติของพนักงานว่ามีรูปแบบแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไรเพื่อหาผลสรุป เป็นแนวทางในการส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตและสามารถนำผลที่ได้ไปแก้ไขได้เหมาะสมกับสภาพลักษณะของอุตสาหกรรมนั้นๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กตัญญู หิรัญสมบูรณ์. 2545. **การบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร**: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.

กฤตยชญ์ แก้วลำหัด. 2547. "ความรู้และเจตคติของพนักงานที่มีต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 มาในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์" วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

กัลยา วานิชบัญชา. 2543. **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรมโรงงานกระทรวงอุตสาหกรรม.2550. **รายชื่อโรงงานผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในประเทศไทย.**

กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2530. **จิตวิทยาการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บำรุงสาส์น,

ก้องเกียรติ ผลพิบูลสุนทร. 2550. "ความรู้และเจตคติของพนักงานที่มีต่อระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS 16949 ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู" วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

ขัตติยา กรรณสูต. 2516. "ทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการ" หน้า 2. **ในรายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมวิจัย สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒน บริหารศาสตร์.

จิตติ จึงวัฒนกิจ. 2544. "การจัดการปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางการเพิ่มผลผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรมสังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตภาคตะวันออก." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

จิตรกร ตั้งสุขเกษม. 2543. **การศึกษาของคนไทยในยุคโลกาภิวัฒน์ เล่ม 1.** พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.

จิรัชฌา วิเชียรปัญญา.2550. **จัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ Expernet

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จันทร์ทิพย์ ชูสมภพ. 2539. “ความรู้ ทัศนคติ แนวโน้มการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานที่ติดเชื้อเอดส์ของพนักงานและผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จำเนียร ใหม่ปิยะ. 2543. **“ความรู้และการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองสุขภาพของผู้ไม่สูบ.**

ชม ภูมิภาค. 2516. **หลักการประชาสัมพันธ์.** กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

ชม ภูมิภาค. 2523. **จิตวิทยาการเรียนการสอน.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ชวาล แพรัตกุล. 2526. **เทคนิคการเขียนข้อสอบ.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. 2520. **การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ชิตหทัย ภัทรชิยานนท์. 2542. “ความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา เกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาวิทยาลัย สาขาสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชูศรี วงศ์รัตนะ.2534. **เทคนิคในการใช้สถิติในการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฑิตยา สุวรรณะชฎ. 2527. **Sociology.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ถวิล ธาราโภชน์ .2522. **จิตวิทยาทั่วไป.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์.

ธีระพร อุวรรณโณ. 2528. **จริยธรรมกับการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นพมาศ ธีรเวคิน. 2539. **จิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นันทิยา จิรวรรณกูล. 2543. “การลดปัญหาการส่งสินค้าล่าช้าในโรงงานผลิตเครื่องประดับการลดปัญหาส่งสินค้าล่าช้าที่เกิดเนื่องมาจากขั้นตอนการไหลของงานในโรงงานผลิตเครื่องประดับ” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2531. **การวิเคราะห์ความแปรปรวน: ประยุกต์เพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2545. **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: ศรีอนันต์การพิมพ์.

ประภา อิทรสูตร. 2552. (Online). เข้าถึงได้จาก : **http://intimeproduct19.tripod.com/about/Untitled-2.html**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520. **ทัศนคติ: กรวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526. **ทัศนคติ: การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

พยอม วงศ์สารศรี. 2526. **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สารเศรษฐ์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.**กรุงเทพมหานคร: สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

พิชัย พูลทอง. 2540. "ปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในโรงงานผลิตแปรง" วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

พิมพ์ใจ สายวิภู. 2541. "ความรู้ ทัศนคติและการปฏิบัติต่อความปลอดภัยในการทำงานของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 4" วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ไพศาล หวังพาณิช. 2526. การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาศรีนครินทร์วิโรฒ.

ยิ่งยศ เอกภูมิมาศ. 2551. "ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางการเพิ่มผลผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดอยุธยา" วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

เรืองยศ นันทเสน. 2531. "ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการนำระบบบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 มาใช้ในองค์กร (กรณีศึกษา: บริษัทฮานาเซมิคอนดัคเตอร์ กรุงเทพ จำกัด หน่วยงานการผลิตผลิตภัณฑ์ Piranha)" วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. 2533. **การวัดทัศนคติเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร มหาวิทยาลัยบูรพา.

ล้วน สายยศ. 2528. **"เทคนิคการวัดเจตคติ." เอกสารประกอบการอบรมการวัดผลการศึกษาหมายเลข12.2.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิไลลักษณ์ ชมพูศรี. 2544. “การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม การท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทย.” วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศศาสตร์พัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

วิชัย อริยพรพงศ์. 2550. “ความรู้และเจตคติของพนักงานที่มีต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS 16949 : 2002 มาใช้ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทอร์นซีบอร์ด” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

วันชัย ริจิรวนิช. 2539. **การเพิ่มผลผลิตในอุตสาหกรรม เทคนิค**และกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัฒนา ศรีสัตย์วาจา. 2534. **จิตวิทยาทัศนคติ.** กรุงเทพมหานคร: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

วาสนา ปาน. 2551. “ความรู้และเจตคติต่อการจัดทำระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกัน ของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

วรนารถ แสงมณี. 2544. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.

วรนารถ แสงมณี. 2544. **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร : ระเบียงทองการพิมพ์.

ศักดิ์ สุนทรเสณี. 2531. **เจตคติ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ดีดีบุ๊คสโตร์

ศักดิ์ชาย วรกุล. 2550. “ความรู้ และเจตคติต่อระบบการผลิตแบบลีน” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

สายสุนีย์ ปวุตินันท์. 2541. “ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ: กรณีศึกษาโรงพยาบาล.

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2552. **กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์. (Online). เข้าถึงได้จาก : http://www.fti.or.th.**

สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2552. **แผนยุทธศาสตร์การเพิ่มผลผลิตของประเทศยนต์. (Online). เข้าถึงได้จาก : http://www.ryt9.com/s/nesd/149696.**

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2544. **การเพิ่มผลผลิต.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สงวนศรี วิรัชชัย .2527. **จิตวิทยาสังคมเพื่อ**การศึกษา. พิมพ์ครั้งที่1 กรุงเทพมหานคร : ศึกษาพร.

สุชา จันทร์เอม และ สุรางค์ จันทร์เอม.2520:104. **จิตวิทยาในห้องเรียน .**พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์

สมชาย ดนตรี. 2541. “ความรู้ เจตคติและการปฏิบัติของผู้ประกอบการในจังหวัดปทุมธานีเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพแม่น้ำเจ้าพระยา.” วิยทยานิพนธ์ศึกษาศาสตมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อม ,มหาวิทยามหิดล.

สมยศ นาวีการ. 2543. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ

สุคนธ์ อินทร์เอม. 2549. “ความรู้และเจตคติของพนักงานซ่อมบำรุงที่มีต่อการซ่อมบำรุงรักษาอย่างมีคุณภาพในระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุมาลี จันทรชลอ. 2542. **การวัดและการประเมินผล.** กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมคุณภาพ. มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. 2533. **ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย.** กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และอเนกกุล กรีแสง. 2518. **หลักเบื้องต้นของการวัดผลการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: พิฆเณศ

โสภิตสุดา มงคลเกษม. 2539. “พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารความรู้ พฤติกรรม และพฤติกรรมการคาดเข็มขัดนิรภัยของผู้ขับขี่รถยนต์ในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์บัณฑิตวิทยา. จุฬาลงกรณ์มหาวิยาลัย.

ไสว เลี่ยมแก้ว. 2528. **ความจำมนุษย์: ทฤษฎีและวิธีสอน.**กรุงเทพมหานคร: มิตรสยาม.

อดิศักดิ์ ขันทะนิยม. 2551. “เรื่องความรู้และความพึงพอใจที่มีต่อระบบการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

อธิคม อิ่มสุนทร. 2538. “ความพร้อมของประชาชนและความเข้าใจเรื่องหมายของคณะกรรมการหมู่บ้านในการปฏิบัติตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการปฏิบัติงานประเพณีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ.2530 ศึกษาเฉาะกรณี อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี.” วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอกชัย เพรชกาศ. 2549. "ความรู้และเจตคติต่อการลดต้นทุน ของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัทไทยซัมมิทเขตจังหวัดสมุทรปราการ" วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

อำนวย แสงสว่าง. 2540. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธ์.

อนันต์ ศรีโสภา. 2520. **การวัดผลการ.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

อรญาณี สุนทรัช. 2546. "การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรู้และเจตคติต่อหลักเกณฑ์วิธีการที่ไดในการผลิต (GMP) นมพร้อมดื่มพาสเจอร์ไรส์ ของพนักงานในสถานประกอบการผลิตนมพร้อมดื่มพาสเจอร์ไรส์ขนาดเล็ก ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพและความพร้อมของโรงงานแปรรูปนมพ้อมดื่มขนาดกลางและขนาดเล็กให้เปรไปตามเกณฑ์ GMP นมพร้อมดื่มพาสเจอร์ไรส์" วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

อุไรวรรณ กองเกียรติวิชัย. 2545. "ศึกษาเจตคติของพนักงานที่ต่อการเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ หลังจากที่มีการปรับมาตรฐาน ISO 9000 สู่ระบบคุณภาพ QS 9000 กรณีศึกษาบริษัทมัทสุชิตะ คอมมิวนิเคชั่น อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด" วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

Allport, G.W. 1953. **"Attitude." Handbook of Social Psychology.** Murchison Woreester Mass : Clark University Press.

Anastasi , Ann.1982. **Psychological Testing**. 5th .ed. New York : Maemillan, Co',Inc.

Bloom, et. al 1971. **Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning. New York : McGraw-Hill.**

Edwards, 1957.**Continuing education for Nurses in Tianjin Municipality the people's republic of China.The Journal of Continuing education in Nursing.**

Feldman, R.S. 1998. **Social Psychology.** 2nd ed. New York : Prentice-Hall.

Gary, J. 1992. **Organizational Behavior**: **Understanding Life at Work.** 3rd ed. New York : Harper Collins.

Good, V. 1973. **Dictionary of Education.** New York: McGraw-Hill Book.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Katz, E. 1960. **"The Functional Approach to the Study of Attitudes." Public Opinion Quarterly.** (24) : 163 – 204.

Mark, H. 1980. **Cognition,Covention and Communication.** New York : Praeger.

McDavid, J.W. and Harrari, H. 1968. **Social Psychology : Individuals Groups and Societies.** New York: Harper & Row.

Rokeach. 1970. **The Nature of Haman: values.** New York. Free press

Rosenberg, G., et al. 1960. **Academy of Natural Sciences, Academy of Natural Sciences OBIS Mollusc Database.** http://data.gbif.org/datasets/resource/172. [Accessed 12/05/2008].

Schwartz, N.E. 1975. Nutritional Knowledge, Attitudes, and Practices of High School Graduates. **Journal of the American Dietetic Association.** 66(1): 28-33.

Thurstone, LL. 1963. **Attitude Theory and Measurement.** New York: John Wiley & Son.

Webster.s New University. 1977. **Dictionary of English Language.** New York : Webster.s Universal Press

Wikstorm, S. and Normann, R. 1994. **Knowledge & Value a New Perspective on Corporate Transformation.** New York: Routledge.

Thurstone, LL. 1963. **Attitude Theory and Measurement.** New York: John Wiley & Son.

Triandis, H. C. (1971). **Attitude and attitude change.** New York: John W. and Sons.

Yamane, Taro. , 1973. **Statistics. An Introductory Analysis.** New York: Harper & Row Publishers.

Zimbabo, G. et. al. 1977. **Influenzing Attitude and Changing Behavior**. London :Addison Wesley.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก

หนังสือราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประเมินเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เพื่อประกอบการจัดเตรียมวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

นักศึกษา นางสาวพิชญา ศรีสวัสดิ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อคิดเห็นโดยสรุปของท่าน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓)

☐ 1. ควรดำเนินการต่อ โดยไม่ต้องแก้ไข (ยกเว้นการแก้คำผิดเล็กน้อย ถ้ามี)

☑ 2. ดำเนินการต่อ เมื่อผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วเท่านั้น โดยที่

☐ 1. ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาอีกครั้ง ☑ 2. ผู้ทรงคุณวุฒิไม่ขอพิจารณาอีก

ลงชื่อ .....

(อธิรัฐ ศรีเสงอินทร์)

วันที่ 2/11/52

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประเมินเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เพื่อประกอบการจัดเตรียมวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

นักศึกษา นางสาวพิชญา ศรีสวัสดิ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อคิดเห็นโดยสรุปของท่าน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓)

☑ 1. ควรดำเนินการต่อ โดยไม่ต้องแก้ไข (ยกเว้นการแก้คำผิดเล็กน้อย ถ้ามี)

☐ 2. ดำเนินการต่อ เมื่อผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วเท่านั้น โดยที่

☐ 1. ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาอีกครั้ง ☐ 2. ผู้ทรงคุณวุฒิไม่ขอพิจารณาอีก

ลงชื่อ .....

(รศ.ดร. สุเมธ ตันยะกิจ)

วันที่ 11-11-09

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประเมินเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เพื่อประกอบการจัดเตรียมวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

นักศึกษา นางสาวพิชญา ศรีสวัสดิ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อคิดเห็นโดยสรุปของท่าน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓)

☑ 1. ควรดำเนินการต่อ โดยไม่ต้องแก้ไข (ยกเว้นการแก้คำผิดเล็กน้อย ถ้ามี)

☐ 2. ดำเนินการต่อ เมื่อผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วเท่านั้น โดยที่

☐ 1. ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาอีกครั้ง ☐ 2. ผู้ทรงคุณวุฒิไม่ขอพิจารณาอีก

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



หนังสือขอความอนุเคราะห์
ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 3247

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

6 พฤศจิกายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการบริษัท เอนไก ไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวพิชญา ศรีสวัสดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ" โดยมี ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2552 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิชญา ศรีสวัสดิ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)
รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป
โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692
โทรสาร. 02- 326-4325
ติดต่อนักศึกษา โทร.087-619-1019

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



หนังสือรับรองผลการพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน..... ส่วนบริหารงานทั่วไป คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร.3720

ที่ ศธ ..0524.04 (1.9)/..0217..... **วันที่**....30 มีนาคม 2553.....

เรื่อง รับรองผลการพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล.

เรียน คุณพิชญา ศรีสวัสดิ์

ตามที่ท่านได้ส่งบทความ เรื่อง "**ความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ**" เพื่อตีพิมพ์ลงในวารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรมนั้น ทางกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาแล้วว่าบทความของท่านสามารถตีพิมพ์ในวารสารดังกล่าวได้ในปีที่ 9 ฉบับที่ 2 เมษายน 2553 – กันยายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประเสริฐ เคนพันค้อ)
บรรณาธิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัย ความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและองค์การ

ดังนั้นจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดผิดหรือถูก ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น ขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือว่าเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใด ๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและจะนำเสนอข้อมูล ในภาพรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้มีคำถาม แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติที่มีต่อการการเพิ่มผลผลิต

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการเพิ่มผลผลิตที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

ในการตอบแบบสอบถามนี้ ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เนื่องจากถ้าตอบไม่ครบเพียงข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามไม่สมบูรณ์

นางสาวพิชญา ศรีสวัสดิ์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

ความรู้และเจตคติของพนักงานที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว นอกจากระบุเป็นอย่างอื่น

1. เพศของท่าน

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุของท่าน

( ) น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 20 ปี ( ) มากกว่า 20 - 30 ปี

( ) มากกว่า 30 - 40 ปี ( ) มากกว่า 40 ปี

3. ประสบการณ์ทำงานของท่านในโรงงานแห่งนี้

( ) น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 3 ปี ( ) มากกว่า 3-6 ปี

( ) มากกว่า 6-10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี

4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

( ) ต่ำกว่าอนุปริญญา ( ) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.)

( ) ระดับปริญญาตรี ( ) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

5. หน่วยงานที่สังกัดของท่าน

( ) ฝ่ายผลิต ( ) ฝ่ายคุณภาพ

( ) ฝ่ายวิศวกรรมและฝ่ายซ่อมบำรุง ( ) ฝ่ายสำนักงาน

6. ท่านเคยผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตหรือไม่

( ) ไม่เคย ( ) เคย 1ครั้ง

( ) เคย 2-3 ครั้ง ( ) เคยมากกว่า 3 ครั้ง

7. ขนาดขององค์กร

( ) โรงงานขนาดเล็ก (น้อยกว่า 300 คน)

( ) โรงงานขนาดกลาง (300-1000 คน)

( ) โรงงานขนาดใหญ่ (มากกว่า 1000 คน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อความให้เข้าใจแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือท้าย ข้อความแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียวตามความรู้ของท่าน

คำถาม	ถูก	ผิด
1. การเพิ่มผลผลิต คือ อัตราส่วนระหว่างผลผลิต (Out put) ต่อปัจจัยการผลิต (Input) ที่ใช้ไปการเพิ่มผลผลิต (Productivity) = ผลผลิต (Out put)		
2. การเพิ่มผลผลิตมีส่วนที่เกี่ยวข้องกันอยู่ 2 ส่วน คือ คุณภาพ และต้นทุน		
3. การเพิ่มผลผลิต หมายถึง กระบวนการลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มคุณภาพของผลิตภัณฑ์		
4. กิจกรรมการเพิ่มผลผลิตจัดทำขึ้นเพื่อให้องค์กรใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เท่านั้น		
5. การเพิ่มผลผลิตจะเกิดประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง		
6. การเพิ่มผลผลิตเป็นการปรับปรุงงานที่ทำให้สามารถลดราคาของสินค้าลงเพื่อแข่งขันกับคู่แข่งได้		
7.การเพิ่มผลผลิตเป็นการลดความสูญเปล่าในด้านแรงงาน และวัสดุสิ่งของให้น้อยลง		
8. การรักษาคุณภาพเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้จัดการ และหัวหน้างานเท่านั้น		
9. การผลิตแบบทันเวลาพอดี จะทำให้การส่งมอบสินค้าได้รวดเร็ว		
10. การดำเนินงานตามกิจกรรม 5 ส. คือ สะสาง สะดวก สุขลักษณะ สร้างสรรค์ สะอาด		
11. การทำกิจกรรม QCC KAIZEN และ 5ส. เป็นการเพิ่มผลผลิตให้มีค่าสูงขึ้นโดยเพิ่มปัจจัยการผลิต		
12. การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ จะต้องใช้วิธีการบริหารงานด้วยกระบวนการบริหารงานคุณภาพ PDCA คือ วางแผน (Plan), ปฏิบัติ (Do), ตรวจสอบ (Check), และปรับปรุงแก้ไข (Action)		
13. กิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการลดต้นทุน		
14. การเพิ่มผลผลิตทำให้กระบวนการผลิตถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ		
15. ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีผลผลิตมากขึ้นจะต้องใช้เทคโนโลยีที่ราคาแพงมากๆ		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำถาม	ถูก	ผิด
16. ลดค่าใช้จ่ายในการผลิตหรือบริการแต่ละหน่วยให้น้อยลง เป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มผลผลิต		
17. การเพิ่มผลผลิตลดความเหน็ดเหนื่อยจากการใช้แรงงานให้น้อยลง		
18. การเพิ่มผลผลิตเป็นการสร้างคุณภาพให้กับองค์กร		
19.การเพิ่มผลผลิตส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น		
20. การเพิ่มผลผลิตเป็นการสร้างกำไรให้แก่องค์กรเพียงอย่างเดียว		

ตอนที่ 3 ข้อมูลเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ โดยพิจารณาเลือกข้อความที่ท่านเห็นว่าถูกต้องที่สุด และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องช่องว่างของระดับแต่ละข้อที่คิดว่าเหมาะสมที่สุด (โปรดทำเครื่องหมายลงทุกข้อ ข้อละ 1 คำตอบ)

เจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ท่านเชื่อว่านโยบายเกี่ยวกับกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต (5ส. QCC KAIZEN JIT และอื่นๆ) เป็นประโยชน์อย่างมากต่อองค์กร					
2. กิจกรรมการเพิ่มผลผลิต เป็นโครงการที่บริษัทและพนักงานจะได้รับประโยชน์ร่วมกัน					
3. การทำให้ลูกค้าพึงพอใจในคุณภาพของผลิตภัณฑ์คือเป้าหมายสูงสุดในการทำงานของท่าน					
4. คุณภาพของงานในแผนกของท่านอยู่ในเกณฑ์ดี ไม่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแต่อย่างใด					
5. ท่านมีความรู้ในเรื่องของกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตเหมาะสมกับการทำงานของท่าน					

การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนควรคำนึงถึง ตลอดเวลา					
7. การมีกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และลดต้นทุนการผลิตได้					
8. การเพิ่มผลผลิต ทำให้บริษัทสามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งทั้งในและต่างประเทศได้โดยคุณภาพผลิตภัณฑ์ก็ไม่ได้ด้อยลง					
9. การทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตเป็นสิ่งที่จำเป็น ควรสนับสนุน					
10. การทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตเป็นการเพิ่มงานให้กับท่าน					
11. การเพิ่มผลผลิตทำให้การส่งมอบสินค้าได้ทันเวลาตามที่ลูกค้าต้องการ					
12. การเพิ่มผลผลิตทำให้คุณภาพของสินค้าดีตรงตามความต้องการของลูกค้า					
13. ควรจัดอบรมบุคลากรให้ตระหนักกับความสำคัญในเรื่องของการเพิ่มผลผลิต โดยเริ่มตั้งแต่ระดับพนักงานปฏิบัติขึ้นไปและต้องอบรมให้เข้าใจทุกคน					
14. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต					
15. การเพิ่มผลผลิตควรเน้นที่ระดับหัวหน้างานขึ้นไปมากกว่าเพราะทำให้พนักงานเกิดความยุ่งยากทำงานลำบากมากยิ่งขึ้น					
16. กิจกรรมการเพิ่มผลผลิตลดความน่าสนใจในงานที่ท่านทำงานอยู่					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
17. การเพิ่มผลผลิตเป็นกิจกรรมที่ต้องได้รับความร่วมมือและมีการทำงานเป็นแบบ Teamwork					
18. กิจกรรมการเพิ่มผลผลิตไม่คุ้มค่ากับสิ่งท่านทุ่มเท					
19. กิจกรรมการเพิ่มผลผลิต ทำให้ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและรักองค์กรมากยิ่งขึ้น					
20. การเพิ่มผลผลิตเป็นกิจกรรมที่สร้างความน่าเชื่อถือให้กับลูกค้า					

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการเพิ่มผลผลิตที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเพิ่มผลผลิตท่านคิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถามจนครบทุกข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวพิชญา ศรีสวัสดิ์
วันเดือนปีเกิด	2 ตุลาคม 2527
ประวัติการศึกษา	2549 คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม สาขาการจัดการอุตสาหกรรมการผลิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประสบการณ์การทำงาน พ.ศ. 2549-ปัจจุบัน	วิศวกรแผนกประกันคุณภาพ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้