

ความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

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

พิจญา ศรีสวัสดิ์* มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ** จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร***

บทคัดย่อ

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

- 1) พนักงานมีความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตอยู่ในระดับที่ปานกลาง และมีเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง
- 2) พนักงานที่มี เพศ ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และปฏิบัติงานในองค์กรที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีอายุ และ ได้รับการฝึกอบรมที่ต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 3) พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา การได้รับการฝึกอบรม และปฏิบัติงานในองค์กรที่มีขนาดต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 4) ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต และระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำมีค่า $r = 0.254$

คำสำคัญ : ความรู้ เจตคติ การเพิ่มผลผลิต

Abstract

The purposes of this research were: 1) To study levels of knowledge and attitude towards the increasing productivity of employee in auto parts industry at Bangplee Industry Estate Samutprakarn Province. 2) To compare the levels of knowledge and attitude towards the increasing productivity of employee in auto parts industry between the different personal factors which were gender, age, education level, work experience, original affiliation, training, and size of organization. 3) To study a relationship between levels of knowledge and attitude towards the increasing productivity 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 towards the increasing productivity of auto parts industry at moderate level and had a rather high 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 towards the increasing productivity of auto parts industry. However, employees, of different age and training, had statistically significant differences in the level of knowledge towards the increasing productivity of auto parts industry, at the 0.05 level. Employees of difference education levels had statistically significant in the level of knowledge towards the increasing productivity of auto parts industry, at the 0.01 level.

3) Employees of different gender, age, education level, training, and size of organization had on significant differences in the level of attitude towards the increasing productivity of auto parts industry. However, employees of different original affiliation had statistically significant differences in the level of attitude towards the increasing productivity 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 towards the increasing productivity of auto parts industry of employees at the 0.01 levels. It was positive correlation in low levels with $r=0.254$.

Keywords : knowledge attitude increasing of productivity auto parts industry

1. บทนำ

อุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ได้ถูกกำหนดให้เป็นอุตสาหกรรมหลัก ในการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจไทย มีการพัฒนาและการเติบโตของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ไปพร้อมกับอุตสาหกรรมรถยนต์ ทำให้การส่งออกของรถยนต์และชิ้นส่วนของไทย ได้มีการขยายตัวมากในช่วง 4-5 ปีที่ผ่านมา [1]

ปัจจุบันอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ประสบปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มผลผลิตเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันหลายด้าน ทั้งในด้านการใช้เทคโนโลยี กระบวนการผลิต และประสิทธิภาพการผลิตที่ไม่สามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์ให้แก่ลูกค้าได้ตรงตามต้องการ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพดี ราคาสูงคู่ตลาดโลกได้ อีกทั้งยังมีต้นทุนในส่วนต่างๆ สูง เมื่อเทียบกับประเทศที่เป็นคู่แข่งใหม่ ๆ เช่น จีน เกาหลี และมาเลเซีย รวมถึงการขาดข้อมูลของอุตสาหกรรมที่มีประสิทธิภาพในการปรับกลยุทธ์ของอุตสาหกรรมที่ทันสมัย [2]

ประภา อิศรสุด [3] ได้กล่าวว่า การเพิ่มผลผลิตเป็นสิ่งทีทุกคนในองค์กรต้องพยายามทำให้การผลิตขององค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การผลิตสินค้าตรงกับความต้องการของลูกค้า โดยพยายามให้เกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด

การเพิ่มผลผลิตทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และเป็นการเพิ่มความสามารถในด้านต่าง ๆ ขององค์กรตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ให้เกิดประโยชน์ไม่ว่าจะเป็น กิจกรรม 5ส, กิจกรรมข้อเสนอแนะ, กิจกรรมกลุ่มย่อย (Quality Control Circle: QCC) กิจกรรม KAIZEN การส่งมอบสินค้าให้ทันเวลา (Just In Time) การลดต้นทุนการผลิต การลดความสูญเสีย และการใช้ประโยชน์จากปัจจัยการผลิตให้มากขึ้น

อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จึงจำเป็นต้องให้ความรู้และสร้างเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว

จากปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะศึกษาความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้บริโภค มีกระบวนการผลิตที่มีต้นทุนต่ำเพื่อให้ขายสินค้าได้ในราคาที่เหมาะสม มีคุณภาพที่ดี และการส่งมอบที่ทันเวลา

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และปัจจัยขนาดขององค์กร

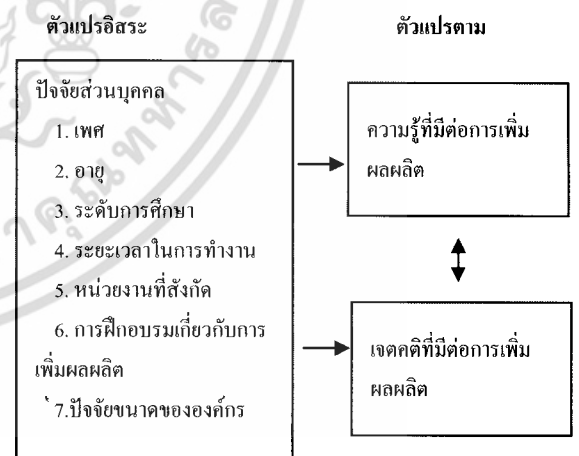
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน

3. สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และสังกัดขนาดองค์กรต่างกัน มีระดับความรู้และมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตที่แตกต่างกัน
2. ระดับความรู้ต่อการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับระดับเจตคติต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน

4. กรอบแนวความคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้แนวความคิดจากงานวิจัยของ ยิ่งยศ เอกภูมิ มาศ [4] ที่ศึกษาระดับความรู้และเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน และงานวิจัยของ เอกชัย เพชรภาพ [5] ที่ศึกษาระดับความรู้และเจตคติต่อการลดต้นทุนที่ทุกคนมีส่วนร่วมที่ของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์กลุ่มบริษัทไทยซัมมิท เขตจังหวัดสมุทรปราการ เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวความคิดในงานวิจัยแบ่งตามชนิดของตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาออกเป็น 2 ส่วน แสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิดของการวิจัย

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ประชากร

คือ พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวน 1,380 คนจาก 17 โรงงาน [6]

5.2 กลุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มอย่างง่าย ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 320 คน จากประชากร คำนวณโดยสูตรของ Taro Yamane

5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และปัจจัยขนาดขององค์กร

ตัวแปรตาม คือ ระดับความรู้และระดับเจตคติของพนักงานที่มีต่อการเพิ่มการผลิต

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบทดสอบ ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบทดสอบวัดความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการเพิ่มผลผลิตที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานจำนวน 1 ข้อ

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 320 ฉบับ

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยขนาดขององค์กร ทำการวิเคราะห์ โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) พร้อมกับนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

2. ระดับความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตตรวจสอบ โดยมีวิธีการให้คะแนน ข้อความที่ถูกต้อง ถ้าผู้ตอบ ตอบว่าถูก จะได้ 1 คะแนน ถ้าผู้ตอบ ตอบว่าผิด จะได้ 0 คะแนน ข้อความที่ผิด ถ้าผู้ตอบ ตอบว่าผิด จะได้ 1 คะแนน ถ้าผู้ตอบ ตอบว่าถูก จะได้ 0 คะแนน ค่าสถิติที่นำเสนอข้อมูล คือค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกณฑ์ที่ใช้วัดระดับความรู้ได้แบ่งระดับความรู้ของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 ระดับ [7]

ค่าเฉลี่ยคะแนนตั้งแต่	ระดับความรู้
0 – 7 คะแนน	ต่ำ
8 – 14 คะแนน	ปานกลาง
15 -20 คะแนน	สูง

3. ระดับเจตคติของพนักงานที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ซึ่งเป็นการวัดแบบที่กำหนดมาตรวัดตามแบบ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ ผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณา ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนคำถามเชิงบวก	คะแนนคำถามเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน	5 คะแนน

และแบ่งระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต [8]

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ระดับเจตคติ
4.21 – 5.00	ระดับสูง
3.41 – 4.20	ระดับค่อนข้างสูง
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับค่อนข้างต่ำ
1.00 – 1.80	ระดับต่ำ

และการแปลความหมายส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้
เกณฑ์ ดังนี้ [7]

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.00 หมายถึง มี
ระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.00
หมายถึง มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกันมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และระดับเจตคติ
ในการเพิ่มผลผลิตทำการวิเคราะห์และทดสอบค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product
moment correlation) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความ
ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
สูงกว่า 0.80	ระดับสูงถึงสูงมาก
สูงกว่า 0.60-0.80	ระดับค่อนข้างสูง
สูงกว่า 0.40-0.60	ระดับปานกลาง
สูงกว่า 0.20-0.40	ระดับค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	ระดับต่ำ

9. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	221	69.06
หญิง	99	30.94
รวม	320	100
2. อายุ		
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 20 ปี	4	1.25
มากกว่า 20 - 30 ปี	150	46.88
มากกว่า 30 - 40 ปี	114	35.63
มากกว่า 40 ปี	52	16.25
รวม	320	100
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

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวช.)	128	40.00
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า(ปวส.)	72	22.50
ปริญญาตรี	111	34.69
ปริญญาตรีขึ้นไป	9	2.81
รวม	320	100
5. หน่วยงานที่สังกัด		
ฝ่ายผลิต	132	41.25
ฝ่ายคุณภาพ	79	24.69
ฝ่ายวิศวกรรมและฝ่ายซ่อมบำรุง	54	16.88
ฝ่ายสำนักงานและอื่นๆ	55	17.19
รวม	320	100
6. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการลดต้นทุนที่ทุกคนมีส่วนร่วม		
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
7. ขนาดขององค์กร		
โรงงานขนาดกลาง (300-1000 คน)	55	32.19
โรงงานขนาดใหญ่ (มากกว่า 1000 คน)	103	50.63
โรงงานขนาดเล็ก (น้อยกว่า 300 คน)	162	100
รวม	320	100

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ
ความรู้ต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความรู้
ระดับความรู้ที่มีต่อ การเพิ่มผลผลิต	13.87	2.25	ปานกลาง

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ
เจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับเจตคติ
ระดับเจตคติที่มีต่อ การเพิ่มผลผลิต	3.72	0.77	ค่อนข้างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม (คะแนนเต็ม 20 คะแนน) โดยวิธี t-test

เพศ	\bar{X}	p-value
ชาย	13.85	0.745
หญิง	13.94	

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธี t-test

เพศ	\bar{X}	p-value
ชาย	3.72	0.361
หญิง	3.74	

ตารางที่ 6 ค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อการเปรียบเทียบระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล และขนาดขององค์กร โดยวิธี One-way ANOVA

ปัจจัยส่วนบุคคล และขนาดขององค์กร	p-value
อายุ	0.013*
ระยะเวลาในการทำงาน	0.105
ระดับการศึกษา	0.001**
หน่วยงานที่สังกัด	0.095
การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต	0.030*
ขนาดขององค์กร	0.508

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 7 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างช่วงอายุ ระดับการศึกษา และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตต่างๆ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	กลุ่มที่	p-value				
			1	2	3	4	
อายุ	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	-	-	-	-
ระดับการศึกษา	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	-	-	-	-
จำนวนครั้งในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต	ไม่เคย	13.47	1	-	0.018*	0.017*	0.862
	เคย 1 ครั้ง	14.15	2	-	-	0.426	0.182
	เคย 2-3 ครั้ง	14.44	3	-	-	-	0.095
	เคยมากกว่า 3 ครั้ง	13.55	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 8 ค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อการเปรียบเทียบระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล และขนาดขององค์กร โดยวิธี One-way ANOVA

ปัจจัยส่วนบุคคล และขนาดขององค์กร	p-value
อายุ	0.121
ระยะเวลาในการทำงาน	0.001**
ระดับการศึกษา	0.136
หน่วยงานที่สังกัด	0.029*
การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต	0.501
ขนาดขององค์กร	0.061

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 9 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วง ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างๆ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	กลุ่มที่	p-value				
			1	2	3	4	
ระยะเวลาในการทำงาน	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	-	-	-	-
หน่วยงานที่สังกัด	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	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต โดยวิธี Pearson's Correlation

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
0.254	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

10. สรุปผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็น เพศชายร้อยละ 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 เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตจำนวน 1 ครั้ง ร้อยละ 40.94 และสังกัดโรงงานขนาดใหญ่ (มากกว่า 1,000 คน) ร้อยละ 50.63

2. พนักงานมีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.87 จากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีค่าเท่ากับ 2.25

3. พนักงานมีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และพนักงานแต่ละคนมีเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.77

4. พนักงานที่มี อายุ และการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเพิ่มผลผลิตต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีเพศ ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน และขนาดขององค์กร ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

5. พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

6. ระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กับระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ กับระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.254

11. อภิปรายผล

สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตกับบางองค์กรยังเป็นเรื่องใหม่ พนักงานส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต 1 ครั้ง และยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรม รวมถึงการฝึกอบรมยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัย พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกชัย เพรชกาฬ [5] ที่พบว่า ระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจจะ เป็นเพราะว่า พนักงาน ได้เห็นประโยชน์ที่ได้รับจากการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต และให้ความสนใจกับการทำกิจกรรม แต่ยังคงอาจจะขาดเรื่องของความรู้ แรงจูงใจ และการกำหนดเป้าหมายต่างๆ ที่ชัดเจน

3. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตต่างกัน โดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี และมากกว่า 20-30 ปี มีระดับความรู้ต่างกันกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีมีระดับความรู้ต่างกันกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกฤตยชญ์ แก้วลำหัด [9] ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีอายุน้อยจะมีประสบการณ์ในการทำงานไม่มาก และความรู้ในการปฏิบัติงานไม่มาก รวมถึงยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต จึงทำให้พนักงานยังไม่มี ความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตที่เพียงพอ ควรจะให้ความรู้กับพนักงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานจากฝ่ายอบรม และให้หัวหน้างานให้ความรู้ แนะนำเรื่องการปฏิบัติงาน และเรื่องเกี่ยวกับกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตไปด้วย

4. พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเพิ่มผลผลิตต่างกันมีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตต่างกัน โดยเฉพาะพนักงานไม่เคยได้รับการฝึกอบรม มีระดับความรู้ต่างกันกับพนักงานที่เคยได้รับการฝึกอบรมจำนวน 1 ครั้ง และ จำนวน 2-3 ครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกฤตยชญ์ แก้วลำหัด [9] ที่พบว่า การได้รับการอบรมที่ต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าการ พนักงานที่ยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรม ได้รับความรู้จากการถ่ายทอดของเพื่อนร่วมงาน หรือจากการปฏิบัติงาน

อาจจะไม่เพียงพอที่จะทำให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต พนักงานควรที่จะได้รับความรู้จากองค์กรโดยตรงทั้งเรื่องทฤษฎีและการนำไปใช้ ได้อย่างถูกต้อง

5. พนักงานที่ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตที่ต่างกัน โดยเฉพาะพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) มีระดับความรู้ต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวช.) มีระดับความรู้ต่างกับพนักงานที่ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกฤตชัญญ์ แก้วลำหัด [9] ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความรู้ต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง ทำให้ได้รับความรู้และความเข้าใจ ได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีการศึกษาน้อย และมุ่งพัฒนาให้มีความรู้ ความคิด และทักษะให้รู้จักตนเอง เข้าใจสังคม และสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอยู่ร่วมกัน พนักงานที่มีการศึกษาน้อย ควรที่จะได้รับการอบรมจากองค์กรโดยตรงทั้งเรื่องทฤษฎีและการนำไปใช้ ได้อย่างถูกต้อง

6. พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีการเพิ่มผลผลิตที่ต่างกัน โดยเฉพาะพนักงานที่อยู่ในหน่วยงานที่สังกัดฝ่ายคุณภาพ มีระดับเจตคติที่ต่างกับพนักงานที่อยู่ในหน่วยงานสังกัดฝ่ายวิศวกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานอยู่ในหน่วยงานที่สังกัดฝ่ายคุณภาพ มีระดับเจตคติที่ต่างกับพนักงานที่อยู่ในหน่วยงานสังกัดฝ่ายสำนักงานและฝ่ายอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกฤตชัญญ์ แก้วลำหัด [9] ที่พบว่าพนักงานที่มีหน่วยงานสังกัดต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานระดับหน้าที่ การทำงาน ความรับผิดชอบในงานแตกต่างกัน ความก้าวหน้าที่ไม่เท่ากัน มองเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับต่างกัน เช่น การลดเวลาการทำงานลงทำให้ผลิตได้เร็ว แต่

คุณภาพอาจจะไม่ดี เป็นต้น พนักงานควรที่จะได้รับการอบรมจากองค์กร โดยตรงทั้งเรื่องทฤษฎี ซึ่งแจ้งให้พนักงานเห็นประโยชน์ที่ได้รับร่วมกัน และมีการจัดทำกิจกรรมร่วมกัน

7. พนักงานที่ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตต่างกัน โดยเฉพาะพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีระดับเจตคติต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6-10 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3-6 ปี มีระดับเจตคติต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3-6 ปี มีระดับเจตคติต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกฤตชัญญ์ แก้วลำหัด [9] ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีเจตคติเกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีประสบการณ์ในงานและการเพิ่มผลผลิต มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงานและองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย ควรที่จะให้ความรู้และมีการกำหนดคน โยบายต่างๆ ที่ชัดเจน เช่น ผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับจากการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต เพื่อทำให้พนักงานรู้สึกดีกับองค์กร

8. จากผลการวิจัย พบว่าระดับความรู้ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต และระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ อาจจะกล่าวได้ว่าความรู้มีผลไม่มากกับการเพิ่มเจตคติ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดคน โยบายให้ชัดเจน และมีกิจกรรมอย่างอื่นมากกว่าการเพิ่มความรู้อย่างเดียว เช่น การประชาสัมพันธ์ สื่อสารเผยแพร่ การจัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วม การรับฟังความคิดเห็น ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ชาย วรกุล [10] ที่พบว่า ความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีน มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อระบบการผลิตแบบลีน มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

12. ข้อเสนอแนะ

12.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

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

2. ด้านเจตคติ จากผลการวิจัย พนักงานมีเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างสูง จึงเป็นผลให้ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการรักษาและปรับปรุงให้พนักงานมีระดับเจตคติสูงขึ้น โดยอาจมีการจัดทำมาตรฐานการฝึกอบรมให้ดีขึ้น มีการชี้แจงให้เห็นถึงประโยชน์ที่องค์กรได้รับ มีการจัดทำกิจกรรมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตสนับสนุนอย่างจริงจังและเห็นเป็นรูปธรรม มีการกำหนดนโยบายต่างๆ ให้ชัดเจน และนอกจากนั้นควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต ให้มีการนำเสนอผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วม มีการแข่งขันในเชิงสร้างสรรค์ และเป็นการสร้างความสามัคคีให้กับพนักงาน

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

12.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. จากผลงานวิจัยในส่วนของข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะและความสัมพันธ์ของระดับความรู้กับระดับเจตคติของพนักงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ เพื่อให้มีเจตคติที่ดีขึ้น จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของปัจจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่อาจจะส่งผลต่อระดับเจตคติที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต เช่น ตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับ เป็นต้น

2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ดังนั้นการวิจัยในอนาคตควรมีการศึกษาในเขตนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาความรู้และเจตคติให้กับพนักงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2552. กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์. (Online). Available: <http://www.fti.or.th>.
- [2] สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2544. การเพิ่มผลผลิต. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- [3] ประภา อิศรสูตร. 2552. [Online]. Available: [http://intimeproduct19 .tripod.com/about/Untitled-2.html](http://intimeproduct19.tripod.com/about/Untitled-2.html)
- [4] ยิ่งยศ เอกภูมิมาศ. 2551. ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางการเพิ่มผลผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม, 8(1), 32-41
- [5] เอกชัย เพชรภาพ. 2549. ความรู้และเจตคติต่อการลดต้นทุนของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัทไทยซัมมิทเขตจังหวัดสมุทรปราการ วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม คณะเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

- [6] กรมโรงงานกระทรวงอุตสาหกรรม.2552.
รายชื่อโรงงานผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์
ในประเทศไทย.
- [7] ชูศรี วงศ์รัตน์.2534.เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [8] พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2534.วิธีการวิจัยทางพฤติกรรม
ศาสตร์และสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- [9] กฤตยชญ์ แก้วลำหัด. 2547. ความรู้และเจตคติของ
พนักงานที่มีต่อการนำระบบการบริหารคุณภาพ
ISO/TS16949:2002 มาในอุตสาหกรรมชิ้นส่วน
รถยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [10] ศักดิ์ชาย วรกุล. 2550. ความรู้ และเจตคติต่อระบบ
การผลิตแบบลีน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.