

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาระดับความรู้และระดับเจตคติที่มีต่อการลดต้นทุนที่ทุกคนมีส่วนร่วมของพนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต

5.1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนของพนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต

5.1.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนของพนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต

5.1.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนของพนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต

5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิตที่เป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 10,660 คน (www.thaisummit.co.th)

5.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต จำนวน 386 คน

5.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และ หน่วยงานที่สังกัดในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต

ตอนที่ 2 เป็นแบบทดสอบระดับความรู้ต่อการลดต้นทุน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน

ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการลดต้นทุน

5.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความคิดเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำไปขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงให้มีความเหมาะสม

5.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้กับพนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิตจำนวน 400 ชุด โดยมีจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 389 ชุด และทำการคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบสมบูรณ์ สำหรับทำการวิจัยในครั้งนี้ ได้จำนวนทั้งหมด 386 ชุด

5.2.6 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยตอนที่ 1 ระบุค่าของข้อมูลเป็นร้อยละของแต่ละข้อ ตอนที่ 2 และ 3 หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธี t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD และหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows)

5.3 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็นตอนๆ ดังนี้

5.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีร้อยละ 78 และ 22 ตามลำดับ
2. พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปีมีร้อยละ 53.9 รองลงมามีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีร้อยละ 35.2 อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีร้อยละ 10.4 และอายุต่ำกว่า 20 ปี มีร้อยละ 0.5 ตามลำดับ
3. พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีร้อยละ 59.6 รองลงมาก็คือระดับต่ำกว่า อนุปริญญา (ปวส.) มีร้อยละ 19.4 ระดับอนุปริญญา (ปวส.) มีร้อยละ 19.2 และระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีร้อยละ 1.8 ตามลำดับ
4. พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิตอยู่ในช่วงน้อยกว่า 4 ปี มีร้อยละ 48.2 รองลงมา คือ มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 8-12 ปี โดยมีร้อยละ 23.6 ระยะเวลาทำงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 14.8 และระยะเวลาทำงาน 4-8 ปี มีร้อยละ 13.5 ตามลำดับ
5. พนักงานส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายสำนักงาน โดยมีร้อยละ 43 รองลงมาก็คือ ฝ่ายผลิต มีร้อยละ 34.2 และสังกัดฝ่ายวิศวกรรม มีร้อยละ 22.8

5.3.2 ระดับความรู้ต่อการลดต้นทุน ของพนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต

พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ต่อการลดต้นทุน อยู่ในระดับสูง โดยมีจำนวน 355 คน คิดเป็น 92 % ของจำนวนพนักงานทั้งหมด รองลงมาก็คือพนักงานมีระดับความรู้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีจำนวน 29 คน คิดเป็น 7.5 % ของจำนวนพนักงานทั้งหมด และพนักงานมีความรู้ในระดับต่ำ มีจำนวน 2 คน คิดเป็น 0.5 % ของจำนวนพนักงานทั้งหมด

5.3.3 ระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน ของพนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต

พนักงานมีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งคะแนนรวมเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.04 (จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน หรือคิดเป็น 80.8 %)

5.3.4 เปรียบเทียบระดับความรู้ต่อการลดต้นทุน ของพนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิตที่มีเพศต่างกัน มีระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิตที่มีอายุต่างกัน มีระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 : พนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิตที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 : พนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิตที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานต่างกัน มีระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ยความรู้ของพนักงานทุกกลุ่ม

สมมติฐานที่ 5 : พนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิตที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนไม่แตกต่างกัน

5.3.5 เปรียบเทียบระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนของพนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิตที่มีเพศต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิตที่มีอายุต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน โดยพนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิตที่มีอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยระดับ

เจตคติของพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปีและ มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3 : พนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิตที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติสูงกว่า ค่าเฉลี่ยระดับเจตคติของพนักงานระดับปวส. และ ระดับปริญญาตรี และ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติสูงกว่า ค่าเฉลี่ยระดับเจตคติของพนักงานระดับปวส. และ ระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 4 : พนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิตที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับเจตคติของพนักงานทุกกลุ่ม

สมมติฐานที่ 5 : พนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิตที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีหน่วยงานสังกัดต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน โดยพนักงานที่สังกัดฝ่ายวิศวกรรม มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเจตคติของพนักงานฝ่ายสำนักงาน และ ฝ่ายผลิต

5.3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนและระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน

สมมติฐานที่ 1 : ระดับ

ความรู้ต่อการลดต้นทุนมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน ของพนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต

ผลการทดสอบพบว่าระดับความรู้ต่อการลดต้นทุน มีความสัมพันธ์กับระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน โดยระดับความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ กับระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน

5.4 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความรู้และเจตคติต่อการลดต้นทุนของพนักงานกลุ่มไทยซัมมิต สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีอยู่ถึงร้อยละ 78 ของพนักงานทั้งหมด ส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี รองลงมาคืออายุมากกว่า 30-40 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด ในด้านการศึกษา พนักงานมากกว่าครึ่งหนึ่ง คือร้อยละ 59.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาจบการศึกษาต่ำกว่า ปวส. คือร้อยละ 19.4 ส่วนที่เหลือจบการศึกษาระดับ ปวส. และสูงกว่าระดับปริญญาตรีตามลำดับ ในด้านระยะเวลาการทำงานในกลุ่มไทยซัมมิต พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 4 ปี มีมากที่สุด คือ ร้อยละ 48.2 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 8-12 ปี คือร้อยละ 23.6 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป และ 4-8 ปี ตามลำดับ ในด้านหน่วยงานที่สังกัด พนักงานส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายสำนักงาน รองลงมาคือฝ่ายผลิตและฝ่ายวิศวกรรม ตามลำดับ

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถสันนิษฐานได้ว่าเป็นผลมาจากที่ กลุ่มบริษัทไทยซัมมิต ซึ่งเป็นกลุ่มบริษัทเอกชนคนไทย ที่มีชื่อเสียงด้านการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มาเป็นเวลานานกว่า 20 ปี และหลังจากที่ผ่านวิกฤติของเศรษฐกิจมาได้ในช่วงปีพ.ศ. 2542 กลุ่มบริษัทไทยซัมมิตก็ได้ขยายกิจการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นพนักงานส่วนใหญ่จึงมีอายุอยู่ในช่วงวัยทำงาน อีกทั้งกลุ่มบริษัทได้มีการขยายการผลิตอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับธุรกิจยานยนต์ ที่ได้ขยายตัวอย่างต่อเนื่องในประเทศไทย ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ยังมีระยะเวลาในการทำงานยังไม่มากนัก แต่เนื่องจากเป็นองค์กรที่มั่นคงในอนาคต พนักงานได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งมีสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงาน จึงมีทั้งพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานค่อนข้างนานรวมอยู่ด้วย ในส่วนลักษณะงานเป็นงานด้านเทคนิคและวิศวกรรมในการผลิตจากเครื่องจักรและใช้ฝีมือทางช่างเครื่องกลโรงงานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งต้องปฏิบัติงาน ในโรงงานที่มีทั้งความร้อนในด้านงานเชื่อม งานประกอบชิ้นส่วน อีกทั้งต้องสามารถทำงานเป็นกะได้ และมีการทำงานล่วงเวลาเป็นจำนวนมาก เพื่อผลิตชิ้นส่วนให้ทันต่อความต้องการของตลาดยานยนต์ ดังนั้นลักษณะงานจึงน่าจะเหมาะสมกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง รวมถึงลักษณะงานส่วนใหญ่ต้องเกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้พื้นฐานทางด้านเครื่องกลโรงงาน ความรู้ทางช่างเบื้องต้น อีกทางหนึ่งด้วย

เมื่อพิจารณาระดับความรู้ต่อการลดต้นทุน ของพนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความรู้อยู่ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการที่กลุ่มบริษัทไทยซัมมิต ได้กำหนดให้กิจกรรมการลดต้นทุน เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรในทุกหน่วยงานโดยมีอยู่ในแผนงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน และนอกจากนี้ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต

ยังมีหน่วยงานพัฒนาระบบที่รับผิดชอบในการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุน โดยเฉพาะ และยังจัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่พนักงานและมีกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรมข้อเสนอแนะ กิจกรรมกลุ่มย่อย Quality Control Circle (QCC) กิจกรรม KAIZEN กิจกรรมธนาคารขยะ ซึ่งได้นำมาใช้พัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกหน่วยงานในบริษัท ทำให้พนักงานมีความสนใจการลดต้นทุน และให้ความร่วมมือกันอย่างดียิ่ง จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้คะแนนความรู้ของพนักงานอยู่ในระดับดี

เมื่อพิจารณาระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนของพนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับเจตคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี และสำหรับระดับเจตคติในรายข้อแต่ละข้อยังพบว่า พนักงานมีระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี ถึงดี โดยคะแนนระดับเจตติรายข้อส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับดี 6 ข้อ ระดับค่อนข้างดี 14 ข้อ

ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พนักงานได้รับนโยบายด้านการลดต้นทุนจากผู้บริหารอย่างชัดเจน และแต่ละหน่วยงานก็มีเป้าหมายด้านการลดต้นทุนอยู่ทุกหน่วยงาน รวมทั้งได้มีการชี้แจงถึงประโยชน์จากการลดต้นทุน ทั้งจากผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญที่เข้ามาฝึกอบรม รวมทั้งจากประสบการณ์การเรียนรู้ในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทำให้ทราบถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการนำกิจกรรมการลดต้นทุนมาใช้ อย่างไรก็ตามจากการนำเอากิจกรรมการลดต้นทุนมาใช้ อาจทำให้พนักงานคิดว่าเป็นการจับผิดการทำงานได้ โดยจะพบได้จากพนักงานมีระดับเจตคติระดับคะแนนน้อยที่สุดในข้อ “การตรวจสอบการใช้วัสดุอุปกรณ์การใช้ต่างๆ ท่านเห็นว่าเป็นการจับผิดการทำงาน” และนอกจากนี้ การนำเอากิจกรรมการลดต้นทุนมาใช้ยังทำให้พนักงานมองในด้านลบอยู่บ้างในเรื่องเกี่ยวกับการเกิดความยุ่งยากในการทำงานและเห็นว่าเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานมากกว่าทำให้พนักงานมีระดับเจตคติระดับคะแนนน้อยรองลงมา 2 ข้อ คือในข้อ “การลดต้นทุนควรเน้นที่ระดับหัวหน้างานมากกว่าเพราะทำให้พนักงานเกิดความยุ่งยาก ทำงานลำบากมากยิ่งขึ้น” และในข้อ “ท่านชอบที่จะปฏิบัติตามที่หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาสั่งมากกว่าที่จะเสนอความคิดต่างๆ ด้านการลดต้นทุนเพราะเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาอยู่แล้ว” แต่ก็ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมต่ำลงมานักเพราะโดยภาพรวมแล้ว ค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติ อยู่ในระดับค่อนข้างดี อยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรพยายามให้พนักงานมีระดับเจตคติที่ดีต่อการนำ กิจกรรมการลดต้นทุนมาใช้ โดยการลดความยากลำบากในการนำไปปฏิบัติและเน้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น เพื่อปรับปรุงให้พนักงานมีระดับเจตคติที่ดีขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารองค์กรควรให้กำลังใจพนักงานมากยิ่งขึ้น และ อธิบายชี้แจงให้พนักงานเข้าใจว่าการปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กร โดยภาพรวมนั้นไม่ยุ่งยาก ควรเพิ่มผลตอบแทน ค่าจ้าง หรือ ผลตอบแทนพิเศษ ที่ทำให้พนักงานทราบได้ว่าเป็นผลมาจากการร่วมมือกันทำกิจกรรมการลดต้นทุน และ การให้ความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และพิจารณาความดีความชอบ หรือการปฏิบัติอย่างอื่นอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับบุคคลอื่นๆ เพราะระดับเจตคติเป็นสิ่งที่ต่อเนื่องกับความคิดความต้องการของคน ฉะนั้นถ้านำความคิด

ความต้องการของเขามาวกเข้ากับความรู้สึกที่มีต่องานก็พอจะเป็นเครื่องมือแสดงความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลต่อการปฏิบัติงานได้ดังที่ พวงเพชร วัชรอยู่ (2526: 159-160) กล่าวไว้ว่า เจตคติเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งที่ทำให้การทำงานของคนดำเนินไปด้วยดี ฉะนั้นหากได้จัดการปลูกฝังความรู้สึกรักงานให้เกิดขึ้นกับคนงานทุกคน จะช่วยให้งานนั้นไม่เป็นที่น่าเบื่อแก่คนทำงานต่อไป ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างเสริมเจตคติที่ดีให้บังเกิดขึ้นแก่สมาชิกในองค์กร

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้ต่อการลดต้นทุน และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน ผลปรากฏว่า ระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.281 ดังนั้นจึงมีโอกาสเป็นไปได้ที่ปัจจัยบางปัจจัยอาจมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้พบได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ระดับการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัด ไม่มีผลต่อระดับความรู้ต่อการลดต้นทุน แต่มีผลต่อระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน ตามปัจจัยส่วนบุคคลอื่นได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ของพนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต ก็สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

เพศ

เมื่อพิจารณาระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนของพนักงานที่มีเพศต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภลักษณ์ อิงคนันท์ (2537: บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหกรณ์และเพศยังเป็นปัจจัยที่มีผลต่อเจตคติของสมาชิกสหกรณ์ พจนารถ บุญญภัทรพงษ์ (2542: บทคัดย่อ) พบว่าเพศที่ต่างกันมีผลต่อความรู้เรื่องการป้องกันอันตรายจากการทำงานแตกต่างกัน กันวิทย์ ตระกูลแสง (2541: 86) พบว่าเพศที่ต่างกันจะมีเจตคติต่อคนที่ใช้อุปกรณ์ป้องกันเสียงดังแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ จำเนียร ไหมปิยะ (2543: 92) พบว่า กลุ่มประชาชนทั่วไป เพศมีความสัมพันธ์กับระดับความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองสุขภาพของผู้ไม่สูบบุหรี่ พ.ศ. 2535 และยังพบว่า ในกลุ่มข้าราชการ เพศมีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับบุหรี่และสุขภาพ

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ อรุณีย์ สุนทรซ์ (2546: 154) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิต (GMP) นมพร้อมดื่มพาสเจอร์ไรส์ไม่ต่างกัน พิมพ์ใจ สายวิภู (2541: บทคัดย่อ) พบว่านักศึกษาที่มีเพศต่างกันจะมีความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน อรุณี เกษภูววิสุทธ์ (2535:

79-82) พบว่า นักศึกษาชายและนักศึกษาหญิงมีความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ไม่แตกต่างกัน และพจนารถ บุญญภัทรพงษ์ (2542: บทคัดย่อ) พบว่า เพศที่ต่างกันไม่ก่อให้เกิดเจตคติต่อการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่ พนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การให้ความเท่าเทียมกันในการให้ความรู้ การอบรม และการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการลดต้นทุน ของกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต และสามารถนำไปปฏิบัติได้ไม่ยากทั้งเพศชาย และเพศหญิง จึงทำให้เพศไม่มีผลต่อระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรณีย์ ลิ้มอักษร (2543: 58-60) ที่กล่าวว่า โดยธรรมชาติทั่วไปแล้ว เพศหญิงและเพศชายมีความสามารถในการเรียนรู้ใกล้เคียงกัน แต่เนื่องจากทั้งสองเพศมีความสนใจและมีความตั้งใจในการเรียนรู้ ตลอดจนความคาดหวังของสังคมแตกต่างกัน ทำให้ทั้งสองเพศประสบความสำเร็จในการเรียนรู้แขนงวิชา ต่างๆ ไม่เหมือนกัน

อายุ

เมื่อพิจารณาระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนของพนักงานที่มีอายุต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุต่างกัน มีระดับความรู้ต่อการลดต้นทุน ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พนักงานที่มีช่วงอายุต่างกันมีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกันซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเริญร ใหม่วิยะ (2543: 93) ที่พบว่ากลุ่มข้าราชการ อายุมีความสัมพันธ์กับระดับความรู้เกี่ยวกับสิทธิของผู้ไม่สูบบุหรี่ และพบว่า ในกลุ่มประชาชนทั่วไป อายุมีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับสิทธิและสุขภาพพลิตี อารยานุรักษ์ (2540: บทคัดย่อ) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความรู้ในการวิเคราะห์พื้นที่ทางการเกษตร สุกัลลักษณ์ อิงคนันท์ (2537: บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหกรณ์ ชูวันนันท พุฒพันธ์พานิช (2543: บทคัดย่อ) พบว่าอายุไม่มีผลต่อเจตคติต่อการนิเทศงาน และพจนารถ บุญญภัทรพงษ์ (2542: บทคัดย่อ) พบว่าอายุที่ต่างกันไม่ก่อให้เกิดเจตคติต่อการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษารั้งนี้ คือผลงานวิจัยของ อรณัญญ์ สุนทรราช (2546 : 154) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิต (GMP) นมพร้อมดื่มพาสเจอร์ไรส์ไม่ต่างกัน จันทรทิพย์ ชูสมภพ (2536:107) พบว่าพนักงานและผู้ใช้แรงงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความรู้ทั่วไป ความรู้เกี่ยวกับการติดต่อ ความรู้เกี่ยวกับอาการและการป้องกัน รวมทั้งความรู้โดยรวมเรื่องโรคเอดส์ไม่แตกต่างกัน กัญวิทย์ ตระกูลแสง (2541:122) พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีเจตคติต่อคนที่ใช้อุปกรณ์ป้องกันเสี่ยงดังแตกต่างกัน และวรพันธ์ เนตรเพชรชัย (2545: บทคัดย่อ) พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับเจตคติของผู้กำกับสถานีตำรวจ

นครบาลที่มีต่อการเมืองในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจ ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนไม่ต่างกัน แต่มีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต มีนโยบายสนับสนุนการให้ความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุนอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร โดยไม่แยกช่วงอายุ และถึงแม้พนักงานจะมีช่วงอายุแตกต่างกัน ก็ปฏิบัติตามนโยบายการลดต้นทุนของบริษัท เช่นเดียวกัน จึงทำให้พนักงานทุกช่วงอายุต้องศึกษาและมีความรู้ความเข้าใจถึงกิจกรรมการลดต้นทุน อย่างทั่วถึงส่งผลให้อายุไม่มีผลต่อความรู้ต่อการลดต้นทุน

แต่ในด้านระดับเจตคติที่พบว่าพนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติ ที่สูงกว่า ทุกช่วงอายุอาจเป็นผลจากตัวอย่างพนักงานที่สุ่มมาได้มีเพียงร้อยละ 0.5 เท่านั้น จึงอาจจะทำให้ได้ผลวิจัยที่คลาดเคลื่อนได้

ระดับการศึกษา

เมื่อพิจารณาระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน ของพนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิตพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พจนารถ บุญญภัทรพงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตลวดในจังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความรู้ต่อการป้องกันอันตรายจากการทำงานแตกต่างกัน ประเสริฐ เก็มประโคน (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้ขับขีรถจักรยานยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้ต่างกัน กัณวีร์ ตระกูลแสง (2541 : 95) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้เรื่องเสียงดัง เรื่องอุปกรณ์เสียงดัง และความรู้โดยรวมแตกต่างกัน พิมพ์ใจ สายวิภู (2541 : บทคัดย่อ) ระดับการศึกษาของบิดาและมารดาของนักศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้คือ ผลการวิจัยของ เรณู หอมมณฑา (2545 : 94-100) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเข้าใจต่อการนำระบบบริหารคุณภาพ ISO/TS 16949:2002 มาใช้ไม่แตกต่างกัน พิมพ์ใจ สายวิภู (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับการศึกษาของมารดาของนักศึกษาต่างกัน มีความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทิวาพร กลมกล่อม (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปฏิบัติการดูแลสุขภาพตนเองไม่แตกต่างกัน มนัสฟูอินหลง (2534 : 127-133) ที่พบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษาของผู้ใช้แรงงาน มีผลต่อการรับรู้เพื่อป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ สุธี สมุทธประภูต (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ลักษณะทั่วไปของพนักงานด้านระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ไม่พบว่าการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000

แตกต่างกัน และงานวิจัยของ จารุณีย์ พงษ์ศักดิ์ชาติ และคณะ (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ทักษะคติของพนักงานต่อระบบคุณภาพ ISO 9000 ในองค์กรที่บริหารแบบญี่ปุ่นมีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษา ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความรู้ต่อการลดต้นทุนไม่ต่างกัน แต่มีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาเพียงช่วยให้คนมีความรู้และความเข้าใจในบางวิชาเฉพาะบางสาขา แต่เจตคติในผู้ใหญ่นั้นมักจะเกิดจากประสบการณ์เรียนรู้จากสภาพธรรมชาติที่อยู่ใกล้ตัว และสภาพทางสังคมที่มีอยู่ในชีวิตประจำวัน (โสภิตสุตา มงคลเกษม. 2539: 43)

ระยะเวลาการทำงาน

เมื่อพิจารณาระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันพบว่า พนักงานที่มีช่วงระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน แตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณีย์ สุนทรซ์ (2546: 154) ที่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิต (GMP) นมพร้อมดื่มพาสเจอร์ไรส์ไม่ต่างกัน สุกัลักษณ์ อิงคนันท์ (2537: บทคัดย่อ) ที่พบว่าระยะเวลาการเป็นสมาชิกไม่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับחסר פונארט בן עזר (2542: บทคัดย่อ) พบว่า ระยะเวลาทำงานที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้เกิดเจตคติต่อการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับผลการศึกษาค้างนี้คือ ผลงานวิจัยของ กัญวีย์ ตระกูลแสง (2541: 103) ที่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานต่างกันจะมีความรู้เรื่องอุปกรณ์ป้องกันเสียงดังแตกต่างกัน พิสิทธิ์ อารยานุรักษ์ (2540: บทคัดย่อ) พบว่าระยะเวลาทำงานมีความสัมพันธ์กับความรู้ในการวิเคราะห์พื้นที่ทางการเกษตร ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมาก่อน ย่อมผ่านประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า และ เกิดการสั่งสมความรู้ที่เกี่ยวกับการลดต้นทุน จึงทำให้ระยะเวลาในการทำงานมีผลระดับต่อความรู้และระดับเจตคติ

หน่วยงานสังกัด

เมื่อพิจารณาระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน ของพนักงานที่หน่วยงานสังกัดต่างกันพบว่า พนักงานที่มีหน่วยงานสังกัดต่างกัน มีระดับความรู้ต่อการลดต้นทุน ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พนักงานที่มีหน่วยงานสังกัดต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับ กัญวีย์ ตระกูล

แสง (2541 : 99) ที่พบว่าพนักงานที่มีสังกัดแผนกต่างกันจะมีความรู้เรื่องอุปกรณ์ป้องกันเสียงดังแตกต่างกัน พจนารถ บุญญภัทรพงษ์ (2452 : บทคัดย่อ) พบว่าแผนกที่สังกัดต่างกันไม่มีผลทำให้เกิดเจตคติต่อการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่แตกต่างกัน ชูวนันท์ พุฒพันธ์พานิช (2530 : บทคัดย่อ) พบว่าชนิดของพื้นที่ที่รับผิชอบ ไม่มีผลต่อเจตคติต่อการนิเทศงาน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ ราตรี วิรเศรษฐ์ (2544 : บทคัดย่อ) พบว่าหน่วยงานสังกัดมีผลกับเจตคติต่อการทำกิจกรรม QCC ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ที่พนักงานที่มีหน่วยงานสังกัดต่างกัน มีความรู้ต่อการลดต้นทุนไม่ต่างกัน แต่พนักงานที่มีหน่วยงานสังกัดต่างกัน มีเจตคติต่อการลดต้นทุนแตกต่างกัน โดยจะเห็นว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต มีคะแนนเฉลี่ยของระดับเจตคติสูงกว่าพนักงานที่สังกัดสายงานอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในโรงงานโดยตรง จึงทำให้ลักษณะการปฏิบัติงานของสายงานฝ่ายผลิตมีความเข้าใจในการได้ใช้ประโยชน์จากการทำกิจกรรมการลดต้นทุนมากที่สุด ซึ่งส่งผลให้พนักงานที่สังกัดสายงานนี้ มีระดับเจตคติดี อีกทั้งสายงานฝ่ายผลิตเป็นสายงานที่มีพนักงานเรียนจบมาทางด้านช่างกลโรงงานมาก หรือทางด้านอุตสาหกรรมมาก เมื่อเทียบกับสายงานอื่น จึงส่งผลให้มีความเข้าใจถึงประโยชน์การลดต้นทุนได้ดีกว่าพนักงานที่สังกัดสายงานอื่นๆ ทำให้มีระดับเจตคติที่ดีกว่าตามมาด้วย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้ต่อการลดต้นทุน และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน ของพนักงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต พบว่า ระดับความรู้ต่อการลดต้นทุน มีความสัมพันธ์กับระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปีทมา ภูมิน้ำเงิน (2532 : 70) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างความรู้กับทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง เป็นอิสระต่อกันหรือไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 อันแสดงให้เห็นว่าแม้ผู้บริหารจะมีความรู้ทางสหกรณ์ก็ไม่จำเป็นต้องมีทัศนคติที่ดีต่อร้านกิจกรรมสหกรณ์ในโรงเรียน และงานวิจัยของ พิมพ์ใจ สายวิภู (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความรู้กับการปฏิบัติต่อความปลอดภัยในการทำงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้คือผลงานวิจัยของ เรณู หอมมณฑา (2545 : 103) ที่พบว่า ความเข้าใจของพนักงานที่มีต่อการนำระบบบริหารคุณภาพ ISO/TS 16949:2002 มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการนำระบบบริหารคุณภาพ ISO/TS 16949:2002 มาใช้ ขวัญตา กิระวิสาสกิจ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความรู้และทัศนคติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 พจนารถ บุญญภัทรพงษ์ (2542: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความรู้และทัศนคติต่อการป้องกันอันตรายจากการทำงานของลูกค้าในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตลวดในจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์กัน และงานวิจัยของ กัญญ์วิษิตระกูลแสง (2541: 167) ที่พบว่า ความรู้เรื่องเสียง ความรู้เรื่องอุปกรณ์ป้องกันเสียงดัง และความรู้โดยรวม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับทัศนคติต่อคนที่ใช้อุปกรณ์ป้องกันเสียงดังและทัศนคติ

โดยรวม ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่ระดับความรู้ต่อการลดต้นทุน มีความสัมพันธ์กับระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่เมื่อพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการลดต้นทุนดีแล้ว ทำให้พนักงานเล็งเห็นถึงประโยชน์ที่สามารถนำมาใช้ได้จริงกับงานที่ตนทำอยู่ ทำให้บริษัทมีกำไรเพิ่มขึ้น และพนักงานยังนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อีกด้วย ส่งผลให้เกิดเจตคติในทางบวกเกี่ยวกับการลดต้นทุน ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย คนตรี (2541: 27) ที่กล่าวว่า ความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กัน และเป็นที่เชื่อกันว่า เจตคติมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคล และขณะเดียวกันการปฏิบัติของบุคคลก็มีผลต่อเจตคติของบุคคลด้วย โดยมีความรู้เป็นพื้นฐานในการสนับสนุน

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

เพื่อเป็นการสนับสนุน และส่งเสริมให้พนักงานเกิดเจตคติที่ดีต่อการลดต้นทุนอันจะส่งผลให้พนักงานยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายการลดต้นทุน อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อเป็นการสนับสนุนกิจกรรม ของการชำระครีดิท และนำกิจกรรมการลดต้นทุนมาใช้ต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการดำเนินการดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีผลกับความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุน ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบรับพนักงานใหม่เข้ามา และหน่วยงานที่ให้ความรู้ เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และฝ่ายพัฒนาระบบ รวมทั้งหน่วยงานในสังกัดเอง ที่มีพนักงานใหม่เข้ามา ควรเพิ่มการรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุน ให้กับพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยๆ เช่น 0-4 ปี ซึ่งจากการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยความรู้อยู่ในระดับต่ำ เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุนให้สูงขึ้น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และ หน่วยงานที่สังกัด ที่ต่างกัน มี ผลต่อเจตคติต่อการลดต้นทุน ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบรณรงค์โครงการลดต้นทุน ควรเพิ่มการรณรงค์ให้พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และ หน่วยงานในสังกัดที่มีค่าเฉลี่ยเจตคติอยู่ในระดับต่ำ เพื่อให้พนักงานในกลุ่มนี้มีเจตคติที่ดีต่อการลดต้นทุน

3. ควรมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ให้รางวัล และยกตัวอย่างกิจกรรมการลดต้นทุน ที่หน่วยงานใดที่ทำได้สำเร็จไปเผยแพร่ให้ครอบคลุมทุกส่วนงาน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานอื่นๆ ได้อีก โดยอาจเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ ภายในองค์กรในเรื่องเกี่ยวกับการลดต้นทุน การประกวดการจัดบอร์ด การจัดทำวารสารภายในองค์กร เพื่อนำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการลดต้นทุน เป็นต้น ซึ่งรูปแบบต่างๆ นี้

จะเป็นการเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้พนักงานได้มีโอกาสรับรู้ และเป็นการกระตุ้นให้พนักงานสนใจ กิจกรรมการลดต้นทุน มากขึ้นด้วย อันจะส่งผลให้เกิดการสร้างเจตคติที่ดีให้แก่พนักงานอีกทางหนึ่งด้วย

4. ควรมีการเพิ่มการณรงค์เกี่ยวกับกิจกรรมการลดต้นทุนในรูปแบบของกิจกรรมต่าง โดยให้พนักงานทุกระดับและทุกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการลดต้นทุน ซึ่งการสร้างจิตสำนึกในด้านการลดต้นทุนให้กับพนักงาน อาจทำได้โดยการจัดประกวดแข่งขันการลดต้นทุน ของแต่ละแผนก ที่นำไปปฏิบัติแล้วเกิดผลสำเร็จเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับแผนกอื่นๆ การประกวดคำขวัญ การประกวดวาดภาพ การรณรงค์เดือนแห่งการลดต้นทุน การจัดจดหมายรับคำติชม การประกวดข้อเสนอแนะ รวมทั้งการแข่งขันพัฒนาหน่วยงานที่ลดต้นทุนได้มากที่สุด เป็นต้น เพื่อจูงใจให้พนักงานเกิดความสนใจ และเห็นความสำคัญของการลดต้นทุน ก่อให้เกิดเจตคติที่ดี และยินดีปฏิบัติตามนโยบายการลดต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ผู้บริหารทุกระดับในส่วนงานที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยงาน ควรแสดงออกถึงการเอาใจใส่ต่อการดำเนินกิจกรรมการลดต้นทุน ขององค์กร เพื่อให้พนักงาน รู้สึกเชื่อมั่น และมีขวัญกำลังใจในการให้ความร่วมมือในการปรับปรุง ตามกิจกรรมการลดต้นทุน และยินดีปฏิบัติตามนโยบายของการลดต้นทุน เช่น ปิดไฟ ปิดแอร์ ในห้องเมื่อไม่ได้ทำงาน หรืออยู่ในห้อง ใช้การสื่อสารทางโทรศัพท์ แฟกซ์ แทนการไปติดต่องานข้างนอก

6. จัดหาที่ปรึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน หรือ เข้าไปร่วมเป็นพันธมิตรกับองค์กร ที่สนับสนุน และให้คำแนะนำในการลดต้นทุนได้ เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิต กรมส่งเสริมการลงทุน (BOI) สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น (สสท.) กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพลังงาน หรือมหาวิทยาลัยต่างๆ เป็นต้น เพื่อที่จะทำให้องค์กร ได้ความรู้ คำแนะนำและข่าวสารใหม่ๆ เกี่ยวกับการลดต้นทุน การอบรมให้ความรู้หรือมีกิจกรรมต่างๆ องค์กรก็จะสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้เพื่อที่จะนำมาพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

7. จัดให้มีการนำเอาหัวข้อการลดต้นทุน ไปอยู่ในหัวข้อในการสอนงานพนักงานใหม่ และการประเมินผลงานของพนักงานในช่วงทดลองงานด้วย เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยและระยะเวลาในการทำงานน้อย มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และเจตคติอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าระดับอื่น ดังนั้นหากพนักงานได้รับความรู้และแรงจูงใจตั้งแต่ต้น ก็จะสามารถเข้าใจถึงประโยชน์ และวิธีการลดต้นทุน อันจะส่งผลให้มีความรู้ต่อการลดต้นทุนสูงขึ้น และเกิดเจตคติที่ดีต่อการลดต้นทุน ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานได้

5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาระดับความรู้และระดับเจตคติของพนักงานระดับปฏิบัติการและหัวหน้างาน การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรที่จะมีการศึกษาระดับความรู้และระดับเจตคติของผู้บริหารในทุกหน่วยงานที่มีต่อการลดต้นทุน ทั้งนี้เพื่อให้สถานประกอบการที่ยังไม่เคยทำกิจกรรมการลดต้นทุน หรือเพิ่งเริ่มทำกิจกรรม จะได้นำข้อมูลเหล่านี้ไปปรับปรุง และพัฒนาองค์กรของตนให้ประสบความสำเร็จต่อไป โดยเริ่มต้นที่ผู้บริหารก่อนเป็นลำดับแรก

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของปัจจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่อาจส่งผลต่อระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการลดต้นทุน เช่น การฝึกอบรม ภาวะผู้นำ นโยบายขององค์กร พฤติกรรมการมีส่วนร่วม บรรยากาศขององค์กร และความพึงพอใจ เพื่อให้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความรู้และเจตคติของพนักงาน และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยการนำปัจจัยเหล่านั้น มาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาผลของการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ “กิจกรรมการลดต้นทุน” เพื่อตรวจสอบว่าสิ่งที่ใช้ในการณรงค์ ประชาสัมพันธ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ เพื่อปรับปรุงสื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ต่อไป