

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง :
กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเน็ต จำกัด

**FACTORS INFLUENCING THE PRACTICE OF
CONTINUAL IMPROVEMENT ACTIVITIES :
CASE STUDY OF FABRINET CO.,LTD**



ชลิต ฐานิตสรณ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง :
กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด



ชลิต ฐานิตสรณ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง :
กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเน็ต จำกัด
Factors Influencing the Practice of Continual Improvement
Activities : Case Study of Fabrinet Co.,Ltd
ชื่อ - นามสกุล นายชลิต ฐานิตสรณ์
วิชาเอก การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คารณี พิมพ์ช่างทอง
ปีการศึกษา 2554

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(ดร.ศุภกร พรหิรัญกุล)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คารณี พิมพ์ช่างทอง)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณทลบุตร)

วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง : กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด
ชื่อ-นามสกุล	นายชลิต ฐานิตสรณ์
วิชาเอก	การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านการทำรายงานไคเซ็น ด้านการสื่อสารกับพนักงาน และด้านการฝึกอบรมพนักงาน ส่วนกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรม ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด จำนวน 328 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD, และ Multiple linear regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า อายุการทำงานและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการปรับปรุงแตกต่างกัน ส่วนรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการปรับปรุงแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่า ปัจจัยด้านการทำรายงานไคเซ็น (X_1) ด้านการสื่อสารกับพนักงาน (X_2) และด้านการฝึกอบรมพนักงาน (X_3) มีอิทธิพลต่อกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (\hat{Y}_T) สามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์คือ $\hat{Y}_T = 0.422x_1 + 0.217x_2 + 0.322x_3$ สามารถทำนายสมการของการพยากรณ์ได้ 63.20% และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.797

Independent Study Title	Factors Influencing the Practice of Continual Improvement Activities: Case Study of Fabrinet Co.,Ltd
Name - Surname	Mr. Chalit Thanitsorn
Major Subject	Business Engineering Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Dr. Daranee Pimchangtong
Academic Year	2011

ABSTRACT

This research aimed to study the factors affecting the practice of continual improvement activities; these factors included employee participation in kaizen report, employee communication, and employee training. The practice of continual improvement activities involved activity participation, continual improvement, and employee motivation to participate in the activities.

The research sample group was 328 employees of Fabrinet Co. Ltd. Questionnaires were used as the research tool. The statistics used to analyze data were descriptive statistics including Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation; and inferential statistics including Independent Sample t-test, One-Way ANOVA, LSD, and Multiple linear regression at the statistical significance level of 0.05.

The analysis results found that the differences in work experience and educational level affected the practice of continual improvement activities. The differences in income affected the practice of continual improvement activities in the areas of activity participation and continual improvement. The analysis of factors influencing the practice of continual improvement activities found that employee participation in kaizen report (X_1), employee communication (X_2), and employee training (X_3) influenced the practice of continual improvement activities (\hat{Y}_T) and formed the forecasting equation as follows: $\hat{Y}_T = 0.422x_1 + 0.217x_2 + 0.322x_3$ with 63.20% of ability to predict, and multiple correlation coefficient value (R) was 0.797.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่สละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำข้อคิดเห็นที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์ในการศึกษาอย่างยิ่ง ทั้งให้คำปรึกษาช่วยตรวจสอบแก้ไข ให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์ และแสดงความห่วงใยตลอดการค้นคว้าอิสระ ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ดร. ศุภกร พรหิรัญกุล ประธานกรรมการ รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา กรรมการ ซึ่งได้สละเวลาเป็นประธานและกรรมการในการสอบ พร้อมทั้งชี้แนะถึงข้อบกพร่องในการทำวิจัยเป็นอย่างดี ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้ที่มีพระคุณอย่างยิ่งที่สนับสนุนในการศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต ขอขอบคุณเพื่อน ๆ MBA การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ และการจัดการทั่วไป (รุ่นBEX53, MGY53) และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่เป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา

ท้ายสุดนี้ คุณประโยชน์และความดีอันมีค่าจากงานวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาต่อไป และหากงานวิจัยนี้มีบทความใดขาดตกบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้ศึกษากราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ชลิต ฐานิตสรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตการวิจัย	2
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	3
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(Kaizen)	6
2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ	9
2.3 การติดต่อสื่อสาร	15
2.4 การมีส่วนร่วม	17
2.5 การฝึกอบรม	19
2.6 การเขียนรายงาน	21
2.7 ประวัติบริษัท ฟาบริเนท จำกัด	22
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	30
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4.2 ผลการวิเคราะห์	32
5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
5.1 สรุปผลการวิจัย	84
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	86
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	87
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	88
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	93
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	94
ภาคผนวก ข ผลวิเคราะห์ทางสถิติ	100
ประวัติผู้เขียน	139

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สรุปการตั้งคำถามSW-1H เพื่อจุดประสงค์ ECRS	9
2.2	วิธีการเสริมแรงเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือจิตใจคน	15
3.1	แสดงกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของพนักงานในแต่ละฝ่าย	27
4.1	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	32
4.2	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านการทำรายงานไคเซ็น	33
4.3	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านการสื่อสารกับพนักงาน	35
4.4	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านการฝึกอบรมพนักงาน	36
4.5	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อการมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	37
4.6	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	38
4.7	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง.....	39
4.8	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านการมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามเพศ	40
4.9	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามเพศ	41
4.10	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามเพศ	42
4.11	สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านเพศ	43
4.12	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านการมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน	44
4.13	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตาม ตำแหน่งงาน	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน 46
4.15	สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องด้านตำแหน่งงาน 47
4.16	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน 48
4.17	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเรื่อง ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจนกิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ จำแนกตามอายุการทำงาน 49
4.18	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน 50
4.19	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม จำแนกตามอายุการทำงาน 51
4.20	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเรื่อง ท่านมักทำการปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน โดยใช้หลักการ ไคเซ็น จำแนกตามอายุการทำงาน 52
4.21	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง ท่านมักค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวท่านเอง จำแนกตามอายุการทำงาน 53
4.22	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง การปรับปรุงขั้นตอนการทำงานทำให้ท่านทำงานง่าย มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำแนกตามอายุการทำงาน 54
4.23	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน 55
4.24	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง ท่านได้รับผลคุ้มค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน 56
4.25	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง การทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน 57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.26	สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านอายุการทำงาน 58
4.27	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มผลสรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำกิจกรรม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านอายุการทำงาน 59
4.28	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามระดับการศึกษา 60
4.29	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง ท่านมีส่วนร่วมทำ กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 61
4.30	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตาม ระดับการศึกษา 62
4.31	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในด้านการปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา 63
4.32	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเรื่อง ท่านมักปรับปรุงขั้นตอน การทำงานโดยใช้หลักการไคเซ็น จำแนกตามระดับการศึกษา 64
4.33	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง การปรับปรุงขั้นตอน การทำงานทำให้ท่านทำงานง่าย มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำแนกตามระดับการศึกษา ... 65
4.34	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามระดับการศึกษา 66
4.35	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเรื่อง ท่านคาดว่าการทำงาน กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านได้รับรางวัลเช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน จำแนกตามระดับการศึกษา 67
4.36	สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านระดับการศึกษา 68
4.37	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้ 69
4.38	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามระรายได้ 70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.39	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้ 71
4.40	สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านรายได้ .. 72
4.41	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวม 75
4.42	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวม (\hat{Y}_1) 75
4.43	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 76
4.44	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (\hat{Y}_1) 77
4.45	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง .. 78
4.46	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (\hat{Y}_2) 79
4.47	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 80
4.48	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (\hat{Y}_3) 81
4.49	แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 82
4.50	แสดงผลสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 82
4.51	แสดงผลสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 83

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิด	4
2.1 แสดงให้เห็นถึงทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของเอ็ดวิน ล็อค (Edwin Locks)	13



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกธุรกิจการดำเนินธุรกิจเพื่อแสวงหาผลกำไรนั้นไม่ได้ทำแค่เพียงยอดขายเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังมีวิธีการลดต้นทุนด้วย ในเรื่องของการลดต้นทุนนั้นเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนทุกหน่วยงานทุกหน่วยงานจะต้องพร้อมใจกันลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การลดต้นทุนนอกจากจะเป็นการเพิ่มกำไรอีกทางแล้วยังเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริหารและอาจส่งผลดีถึงพนักงานด้วย เช่น โบนัส สวัสดิการต่าง ๆ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการลดต้นทุนก็มีหลายกิจกรรม เช่น กิจกรรม 5 ส กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องหรือไคเซ็น (kaizen) กิจกรรมการบำรุงรักษาที่ทุกคนมีส่วนร่วม เป็นต้น ในส่วนของกิจกรรมที่เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม ก็คือ กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) เป็นกิจกรรมที่ให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์คิดค้น ปรับปรุงวิธีการทำงานให้สามารถทำงานให้ง่ายขึ้น ซึ่งพนักงานจะเป็นคนค้นหาปัญหาและทำการแก้ไขปัญหานั้น การคิดค้นวิธีการหรือปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นเป็นการทำให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและเป็นการลดต้นทุนด้วย

การทำกิจกรรมปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน บริษัท ฟาบริเนท นั้นมีความเป็นมาจากการที่ผู้บริหารต้องการให้พนักงานทำงานด้วยความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและความคาดหวังของลูกค้า ทางบริษัทจึงมีการจัดกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) เพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กร ทำให้พนักงานมีจิตสำนึก มีความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและยังเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้เกิดการปรับปรุงงานที่ดีขึ้น เป็นการจูงใจพนักงานให้เกิดความสามัคคีร่วมกันนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งยังเป็นการสร้างความรู้ถึงความป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอีกด้วย โดยปกติแล้วทางบริษัทจะมีการประกวดรางวัลไคเซ็น (kaizen award) เป็นประจำทุกเดือนอยู่แล้ว และในทุกไตรมาสจะมีการประกวดครั้งใหญ่ ซึ่งแต่ละครั้งที่พนักงานส่งผลงานเข้าประกวด ถ้าผลงานดีก็จะได้รับรางวัลและถ้าเป็นรางวัลระดับไตรมาสมูลค่าของรางวัลจะเพิ่มขึ้นด้วย การทำกิจกรรม kaizen พนักงานทุกระดับประกอบไปด้วย พนักงานระดับสำนักงาน

พนักงานระดับบริหาร และพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะต้องส่งรายงานไคเซ็น (kaizen report) ทุกเดือน ทางบริษัท ฟาบริเนท นั้นได้แบ่งการทำรายงานไคเซ็นออกเป็น 2 ประเภทคือ แบบบุคคล แบบกลุ่ม และได้แบ่งหัวข้อ kaizen ออกเป็น 5 หัวข้อดังนี้ เรื่องต้นทุน เรื่องคุณภาพ เรื่องการส่งมอบงาน เรื่องความปลอดภัย และอื่น ๆ

ปัญหาของการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือ พนักงานบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือ ไม่รู้คุณค่าของการทำกิจกรรม kaizen ขาดจิตสำนึก ขาดความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงาน และพนักงานที่ทำกิจกรรมนี้ยังเป็นคนกลุ่มเดิม ๆ

ดังนั้นการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องนี้ ผลการศึกษาจะสามารถใช้เป็นรายงานประกอบการนำเสนอเพื่อปรับปรุงการทำกิจกรรม และเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
2. เพื่อทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรของบริษัทให้เกิดประโยชน์

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานมีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บริษัท ฟาบริเนท จำกัด โดยศึกษาเฉพาะโรงงานโชคชัย
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานสำนักงาน พนักงานระดับบริหาร ของบริษัท ฟาบริเนท จำกัด โรงงานโชคชัย จำนวน 1,823 คน
3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโรยามานะ (Taro Yamane) จำนวน 328 คน
4. วิธีการสุ่มตัวอย่าง จะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ขนาดตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิเป็นแบบสัดส่วน การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบสุ่มอย่างง่าย

5. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2555 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 รวมเป็นระยะเวลา 2 เดือน

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของพนักงาน หมายถึง การให้ความร่วมมือของพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2. กิจกรรมไคเซ็น หมายถึง กิจกรรมที่ให้พนักงานทำการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น หรือทำให้ขั้นตอนในการปฏิบัติงานง่ายขึ้น และส่งผลงานเข้าประกวดเพื่อชิงรางวัล

3. รายงานไคเซ็น หมายถึง รายงานการทำกิจกรรมไคเซ็น ซึ่งพนักงานเป็นผู้ทำเพื่อแสดงถึงการปรับปรุงการทำงานและความคิดสร้างสรรค์

4. รางวัลไคเซ็น หมายถึง เป็นรางวัลที่มอบให้กับผู้ชนะการประกวดการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การปรับปรุงการทำงานที่ละเล็กทีละน้อย แบบค่อยเป็นค่อยไป โดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน

6. อายุการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานเริ่มทำงานกับบริษัท จนถึงเวลาปัจจุบัน

7. ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน หมายถึง การคิดค้น หรือหาวิธีการที่จะทำให้ขั้นตอนการทำงานง่ายขึ้น หรือมีสภาพการทำงานดีขึ้น

8. 5W1H หมายถึง ระบบคำถามซึ่งเป็นการถามคำถามเพื่อหาเหตุผลในการทำงานตามวิธีเดิม และหาช่องทางปรับปรุงให้ดีขึ้น มีรายละเอียดดังนี้

What เป็นคำถามเพื่อหาจุดประสงค์ของการทำงาน

When เป็นคำถามเพื่อหาเวลาในการทำงานที่เหมาะสม

Where เป็นคำถามเพื่อหาสถานที่ทำงานที่เหมาะสม

Who เป็นคำถามเพื่อหาบุคคลที่เหมาะสมในการทำงาน

Why เป็นการตั้งคำถามเพื่อถามครั้งที่ 2 ของคำถามข้างต้นเพื่อหาเหตุผลในการทำงาน

How เป็นคำถามเพื่อหาวิธีการทำงานที่เหมาะสม

9. การสื่อสาร หมายถึง การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ การประกาศ อธิบายให้พนักงานรับทราบถึงการทำการกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

10. การฝึกอบรม หมายถึง การให้ความรู้กับพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

11. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่จูงใจให้พนักงาน อยากทำ หรือ มีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

12. E-C-R-S หมายถึง แนวทางที่ใช้ในการปรับปรุงงาน ประกอบด้วย

E-Eliminate คือ ตัดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นออก

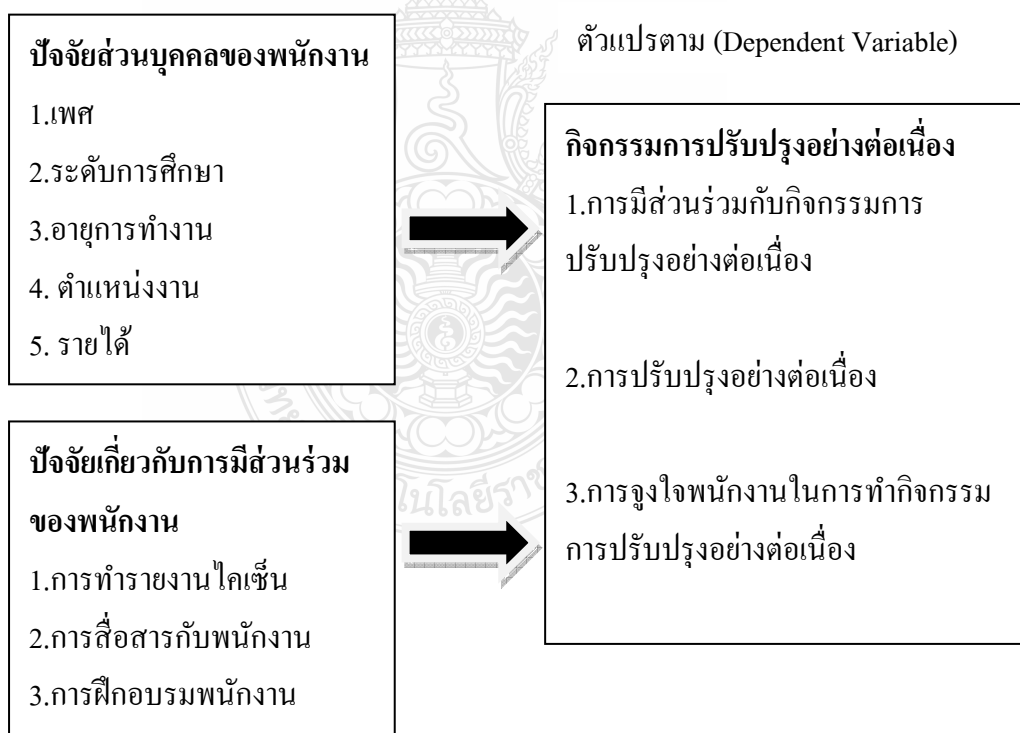
C-Combine คือ การรวมขั้นตอนการทำงานที่เหมือนกันเข้าด้วยกัน

R-Rearrange คือ จัดลำดับงานใหม่ให้เหมาะสม

S-Simplify คือ ทำให้ง่ายขึ้นโดยการปรับปรุงวิธีการทำงานหรือสร้างอุปกรณ์ช่วย

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิด

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการทำรายงานนำเสนอเพื่อปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการทำงานในองค์กร
2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนและกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และวางแผนการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมมากขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องนี้ได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- 2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ
- 2.3 การสื่อสาร
- 2.4 การมีส่วนร่วม
- 2.5 การฝึกอบรม
- 2.6 การเขียนรายงาน
- 2.7 ประวัติบริษัทฟาบรีนท จำกัด
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(Kaizen)

สมบัติ นพรัค (2549 : 1) อธิบายว่าไคเซ็น (Kaizen) หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง และยังหมายถึง วิธีการดำเนินการปรับปรุง ที่เกี่ยวข้องกับทุกคน ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงาน นิพนธ์ บัวแก้ว (2547 : 91 - 92) กล่าวว่าไคเซ็น หมายถึงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดไป (Continual Improvement) เนื่องจากไค (KAI) แปลว่าการเปลี่ยนแปลง และเซ็น (ZEN) หมายถึง ดีสรุปได้ว่าไคเซ็นเป็นแนวความคิดของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องที่เน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ของทุกคนเป็นหลัก และอัมพิกา ไกรฤทธิ (2534 : 5 - 15) กล่าวว่า ไคเซ็น (Kaizen) คือ การปรับปรุง ซึ่งจะปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา และเป็นหน้าที่ของทุก ๆ คน ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ และคนงาน

ขอบเขตของการใช้ไคเซ็นในการปรับปรุง

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (บ.ป.ท., ม.ป.ป.) ได้อธิบายว่าสามารถจำแนกขอบเขตของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. การใช้ไคเซ็นกับโครงการปรับปรุงขนาดใหญ่ เป็นการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์กรเพื่อเพิ่มผลิตภาพแบบก้าวกระโดด (Quantum Jumps in Productivity) รวมทั้งการยกระดับคุณภาพและประสิทธิผล แต่การดำเนินการจะมีความยุ่งยากมากในทางปฏิบัติ เนื่องจากมีผลกระทบกับกระบวนการและบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กร รวมทั้งแรงต่อต้านต่อความเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการดำเนินการจะต้องมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายอย่างรอบคอบเพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงต่อความล้มเหลวของการดำเนินโครงการ

2. การใช้ไคเซ็นในโครงการปรับปรุงขนาดเล็ก เป็นการดำเนินกิจกรรมปรับปรุงในขอบเขตจำกัดเพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบ หรือความเสี่ยงต่อความล้มเหลวของโครงการดังที่พบจากการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ โดยมุ่งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในพื้นที่หรือกระบวนการหลักซึ่งเป็นลักษณะของเหตุการณ์ไคเซ็น (Kaizen Events) ที่ต้องการบรรลุผลในระยะเวลาอันรวดเร็ว (Rapid Positive Change) หรือบางครั้งอาจเรียกว่า การไคเซ็นขนาดย่อม (Mimikaizen) และเป็นแนวทางที่มีประสิทธิผลสำหรับองค์กรที่ยังไม่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์กร

แนวทางและขั้นตอนในการปรับปรุงแบบไคเซ็น

ชำนาญ รัตนากกร (2533 : 57 - 64) กล่าวว่า มี 7 ขั้นตอนซึ่งเป็นวิธีการเชิงระบบ (System approach) หรือปรัชญาในการสร้างคุณภาพงานของเดมมิ่งที่เรียกว่า PDCA (Plan-Do-Chee-Action) ที่นำไปใช้หรือประยุกต์ใช้ในทุกงานทุกกิจกรรม ประกอบด้วย

1. ค้นหาปัญหา และกำหนดหัวข้อแก้ไขปัญหา
2. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของปัญหาเพื่อรู้สถานการณ์ของปัญหา
3. วิเคราะห์หาสาเหตุ
4. กำหนดวิธีการแก้ไข สิ่งที่ต้องระบุคือ ทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไร
5. ใครเป็นคนทำ และทำอย่างไร
6. ลงมือดำเนินการ
7. ตรวจสอบผลกระทบต่าง ๆ และการรักษาสภาพที่แก้ไขแล้วโดยการกำหนดมาตรฐานการทำงาน

ทำงาน

กิจกรรมไคเซ็นจะดำเนินการตามแนวทางวงจรคุณภาพ ดังนี้

P-Plan คือการศึกษาปัญหาพื้นที่หรือกระบวนการที่ต้องการปรับปรุงจัดทำมาตรฐานสำคัญ (Key Metric) สำหรับติดตามวัดผล เช่น อัตราการเกิดของเสีย เวลาการตั้งเครื่อง และมีการทำกิจกรรมกลุ่มย่อย (Small Group Activity) เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาเชิงลึก ซึ่งในช่วงของการวางแผนจะมีการเสนอวิธีการทำงานหรือกระบวนการใหม่ ๆ

D-Do คือการนำแนวทางในช่วงของการวางแผนมาใช้ดำเนินการ โดยในช่วงของการดำเนินการไคเซ็นภายในช่วงเวลาอันสั้น มีผลกระทบต่อเวลาการทำงานน้อยที่สุด (Minimal Disruption)

C-Check คือการใช้มาตรวัดที่สร้างขึ้นสำหรับติดตามวัดผลการดำเนินกิจกรรมตามวิธีการใหม่ (New Method) เพื่อเปรียบเทียบวัดประสิทธิผลกับแนวทางเดิม หากผลลัพธ์จากแนวทางใหม่ไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายก็ควรดำเนินการค้นหาแนวทางการปรับปรุงต่อไป

A-Act นำข้อมูลที่วัดผลและประเมินในช่วงตรวจสอบมาใช้สำหรับการดำเนินการปรับปรุง (Corrective Action) ซึ่งมีผู้บริหารให้การสนับสนุนเพื่อมุ่งบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายในช่วงของการเหตุการณ์ไคเซ็น (Kaizen Event) ผู้ดำเนินการจะมุ่งค้นหาสาเหตุต้นตอของความสูญเปล่า และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพื่อขจัดความสูญเปล่า โดยทุกคนจะทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและมีการติดตาม (Follow Up) ผลลัพธ์หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังจากที่ดำเนินกิจกรรมการปรับปรุงรวมทั้งมีการจัดทำมาตรฐานกระบวนการ (Process Standardization)

การเปลี่ยนแปลงบางส่วนของงานนั้นผู้ปฏิบัติงานอาจพิจารณาใช้หลักการ E C R S เพื่อเริ่มต้นกระบวนการปรับปรุงระบบงานได้ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

E = Eliminate หมายถึง การตัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในกระบวนการออกไป

C = Combine หมายถึง การรวมขั้นตอนการทำงานเข้าด้วยกันเพื่อประหยัดเวลาหรือแรงงานในการทำงาน

R = Rearrange หมายถึง การจัดลำดับงานใหม่ให้เหมาะสม

S = Simplify หมายถึง ปรับปรุงวิธีการทำงานหรือสร้างอุปกรณ์ช่วยทำงานให้ง่ายขึ้น สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (บ.ป.ท., มปป.) นำเสนอระบบคำถาม 5W1H เพื่อการวิเคราะห์หาเหตุผลในการทำงานตามวิธีเดิม และหาช่องทางปรับปรุงให้ดีขึ้น ประกอบด้วยคำถามดังนี้

What-เป็นการตั้งคำถามเพื่อหาจุดประสงค์ของการทำงานแนวคิดที่เป็นกรอบในการตั้งคำถามเช่น ทำอะไร ทำไมต้องทำ

When-เป็นการตั้งคำถามเพื่อหาเวลาในการทำงานที่เหมาะสมแนวคิดนี้เป็นกรอบในการตั้งคำถาม เช่น ทำเมื่อไหร่ ทำไมต้องทำตอนนั้น

Where-เป็นการตั้งคำถามเพื่อหาสถานที่ในการทำงานที่เหมาะสมแนวคิดนี้เป็นกรอบในการตั้งคำถาม เช่น ทำที่ไหน ทำไมต้องทำที่นั่น

Who-เป็นการตั้งคำถามเพื่อหาบุคคลที่เหมาะสมในการทำงานแนวคิดนี้เป็นกรอบในการตั้งคำถาม เช่น ใครเป็นคนทำ ทำไมต้องเป็นคนนั้นทำ

Why-เป็นการตั้งคำถามครั้งที่ 2 ของคำถามข้างต้นเพื่อหาเหตุผลในการทำงาน
How-เป็นการตั้งคำถามเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการทำงานแนวคิดนี้เป็น
กรอบในการตั้งคำถาม เช่น ทำอย่างไร ทำไมต้องทำอย่างนั้น

ตารางที่ 2.1 แสดงคำถาม 5W - 1H เพื่อ E-C-R-S

ค้นหา	คำถาม 5W – 1H	จุดประสงค์(ECRS)
วัตถุประสงค์	What ทำอะไร ทำอย่างอื่นได้ไหม	E-จัดส่วนที่ไม่จำเป็นออก
สถานที่	Where ทำที่ไหน ทำที่อื่นได้ไหม	C-รวมขั้นตอนการทำงานเข้า
ลำดับขั้น	When ทำเมื่อไหร่ ทำเวลาอื่นได้ไหม	ด้วยกัน
บุคคล	Who ใครเป็นคนทำ ให้คนอื่นทำได้ไหม	R-จัดลำดับขั้นตอนการทำงาน
วิธีการ	How ทำอย่างไร ทำอย่างอื่นได้ไหม	S-ทำขั้นตอนการทำงานให้ง่าย

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation)

การจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการชุดหนึ่งซึ่งทำให้พฤติกรรมของบุคคลเกิดพลัง และกำกับให้พฤติกรรมนั้นได้บรรลุเป้าหมาย (Baron, 1986 : 73) ส่วน Barelson และ Steiner (1964 : 240) อธิบายว่า การจูงใจเป็นสภาวะภายในที่คอยเสริมกำลังหรือกระตุ้นทำให้เคลื่อนไหวเพื่อที่จะทำพฤติกรรมหรือเพื่อชี้บ่งแนวทางพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายต่าง ๆ

ทฤษฎีแรงจูงใจที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย และทฤษฎีการเสริมแรง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) เป็นทฤษฎีของ Stacy Adams (Nancy J Adler and J.T.Goaham, 1989 : 515 - 537) มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการศึกษากระบวนการเปรียบเทียบทางสังคม โดยประเมินถึงความสัมพันธ์ทางสังคมกับสิ่งที่คาดหวังจะได้รับผลตอบแทนว่าคุ้มค่ากับสิ่งที่ได้ลงทุนไปหรือไม่ ซึ่งคล้ายกับหลักการทางเศรษฐศาสตร์เรื่องผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุนกลับมา (Turn Over) ได้อธิบายรายละเอียดของทฤษฎีความเสมอภาคไว้ดังนี้

1. กระบวนการเปรียบเทียบ (Comparison Process) จะพยายามชี้ให้เห็นถึงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของการลงทุนในงานกับสิ่งที่ได้ตอบแทนหรือผลลัพธ์ที่ได้เป็นการประเมินเปรียบเทียบความสัมพันธ์ เช่นการประเมินเปรียบเทียบถึงความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่เขาได้รับกับผลลัพธ์ที่คนอื่นในสังคมได้รับว่ามีมากน้อยแตกต่างกันอย่างไร

2. สิ่งที่ได้ลงทุน (Input) หมายถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบของตัวบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความพยายาม ความตั้งใจ การศึกษา การใช้ทักษะ การใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ และต้นทุนของช่วง โอกาสที่มีคุณค่าสำหรับตัวเขา ซึ่งความสำคัญและคุณค่าของสิ่งที่ได้ลงทุนเมื่อเปรียบเทียบกับความเสมอภาค (Equity) ที่เขาได้เสียสละยอมอุทิศตน เวลา โอกาส ให้กับงานที่เขาทำอยู่คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับจากองค์กรหรือไม่

3. สิ่งที่ได้รับตอบแทน (Outcomes) หมายถึงผลตอบแทนทั้งหมดที่บุคคลจะได้รับจากองค์กรนั้น เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง ผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ เกียรติยศและชื่อเสียงที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งความสำคัญและคุณค่าของสิ่งที่ได้รับตอบแทนนี้ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นมากกว่าคุณค่าของตัวมันเองการรับรู้ของตัวบุคคลก็แปรเปลี่ยนไปขึ้นอยู่กับสภาพของสังคมในขณะนั้น

ผลสรุปคือทฤษฎีความเสมอภาคเป็นทฤษฎีเชิงใจในการทำงาน โดยมีพื้นฐานทั่วไปว่าบุคคลจะมีความพอใจมากที่สุดกับการทำงานในอาชีพของเขาและมีแรงจูงใจสูงสุดในการทำงานก็ต่อเมื่อ เขาคิดว่าได้รับผลคุ้มค่าจากการทำงานและได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมซึ่งอาศัยการเปรียบเทียบระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่น ทฤษฎีความเสมอภาคได้นำมาประยุกต์ใช้ในสถานที่ทำงานโดย สแตนซี เจ อัดัม (Stancy J. Adam) ได้แสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคคลประเมินความเสมอภาคของผลการทำงานของเขาเปรียบเทียบกับคนอื่น ความไม่เสมอภาคที่รับรู้ได้คือสถานะการจูงใจของจิตใจ ความไม่เสมอภาคที่รับรู้เกิดขึ้นเมื่อบางคนเชื่อว่ารางวัลที่ได้รับจากการทุ่มเทในการทำงานกับรางวัลที่คนอื่นได้รับจากการทำงานเปรียบเทียบกันแล้วไม่พอใจ เป็นความรู้สึกในทางลบของความไม่เสมอภาคของแต่ละบุคคล เมื่อได้รับรางวัลน้อยกว่าบุคคลอื่นในสัดส่วนของผลการทำงาน

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) วิคเตอร์ วรูม (Victor Vroom, 1964) เป็นคนแรกที่นำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้เข้ากับการจูงใจในสถานที่ทำงาน วิคเตอร์ วรูม ได้กำหนดสมมติฐานของทฤษฎีขึ้นมาว่า การจูงใจขึ้นอยู่กับวิธีการซึ่งบุคคลต้องการและวิธีการซึ่งบุคคลคิดว่าจะได้สิ่งนี้จะนำไปสู่การเกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อจะทำให้พฤติกรรมซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุจุดหมายและเลือกพฤติกรรมที่คาดหวังว่าจะประสบผลสำเร็จได้

ทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยการคาดการณ์โอกาสที่จะเกิดขึ้นจากเหตุการณ์ในหลายกรณีแล้วแต่บุคคลจะเลือกทางเลือกอย่างไร ในพฤติกรรมที่ตัดสินใจที่จะกระทำตามเหตุการณ์

อันไหนดีและกรณีใดถ้าตัดสินใจลงไปแล้วนั้นจะมีความเป็นไปได้หรือประสบความสำเร็จได้มากน้อยแค่ไหนความคาดหวังจะเป็นตัวแรงจูงใจหรือตัวผลักดัน เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมให้ไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางได้ แรงจูงใจจะมีมากน้อยแค่ไหนก็จะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังหรือระดับความพยายาม เครื่องมือที่ใช้ในการจูงใจ มีรายละเอียดดังนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) ความเป็นความเชื่อของแต่ละบุคคลที่จะทำให้ได้รับผลงานในระดับต่าง ๆ ความคาดหวังถูกพิจารณาในแง่ของความน่าจะเป็นของผู้ถูกกระทำว่าพฤติกรรมอย่างหนึ่งทำให้เกิดผลลัพธ์อย่างหนึ่ง ความคาดหวังเป็นโอกาสที่ถูกรับรู้ของการเกิดขึ้นบางอย่าง โดยพฤติกรรมความคาดหวังที่จะมีความเป็นไปได้จะมีค่าอยู่ในช่วงจาก 0 ถึง +1

2. เครื่องมือ (Instrument) คือโอกาสที่เป็นไปได้ที่ถูกกำหนด โดยแต่ละบุคคลที่กำหนดระดับการปฏิบัติให้สำเร็จว่าจะนำไปสู่ผลของงานที่หลากหลายมีความเป็นไปได้ที่แต่ละคนจะได้รับระดับผลงานที่แตกต่างกัน ซึ่งมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1

3. ค่าเป็นตัวเลข (Valence) เป็นค่าเชื่อมโยงกับแต่ละบุคคลที่มีผลต่างๆ ของงาน เป็นค่าที่แสดงถึงผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน ค่าตัวเลขจะอยู่ในช่วงระหว่าง -1 (ผลงานที่ไม่พึงปรารถนาอย่างมาก) ไปจนถึง +1 (ผลงานที่พึงปรารถนาอย่างมาก)

วิกเตอร์ วูม จึงได้เสนอว่าการจูงใจ (Motivation : M) ความคาดหวัง (Expectancy : E) เครื่องมือ (Instrumentality : I) และตัวเลข (Valence : V) มีความเกี่ยวข้องกันและมีความสัมพันธ์ระหว่างกันและเขาได้ตั้งสมมติฐานของสัมพันธ์ว่า $M = E \times I \times V$

โดยที่ M= Motivation (การจูงใจ)

E= Expectancy (ความคาดหวัง)

I= Instrumentality (เครื่องมือ)

V= Valence (ค่าที่เป็นตัวเลข)

เมื่อปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งปัจจัยเข้าใกล้ ศูนย์ การจูงใจของวิธีการทำงานที่กำหนดให้ นั้นจะลดลงเป็นอย่างมาก ในทางตรงกันข้ามถ้าปัจจัยเหล่านั้นมีค่าไปในทางบวก การจูงใจของวิธีการทำงานที่กำหนดให้ นั้นก็จะอยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทางบวก

ทฤษฎีนี้ศึกษารายละเอียดของความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ชนิดด้วยกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของคนที่ จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีประสิทธิภาพ (Eerde and Thierry, 1996 : 575 - 586) มีดังนี้

1. ความสัมพันธ์ของความพยายามกับการกระทำ (Effort – performance relationship) อาจรับรู้ได้จากการที่คนได้ใช้ความพยายามเพื่อให้เกิดการกระทำบางอย่าง

2. ความสัมพันธ์ของการกระทำกับรางวัล (Performance - reward relationship) ระดับที่คนจะเชื่อว่าการกระทำจะเกิดผลตอบแทนตามที่ปรารถนา

3. ความสัมพันธ์ของรางวัลกับเป้าหมายส่วนตัว (Reward - personal goals relationship) ระดับของรางวัลที่ได้รับที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายส่วนตัว หรือความต้องการและรางวัลที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคล

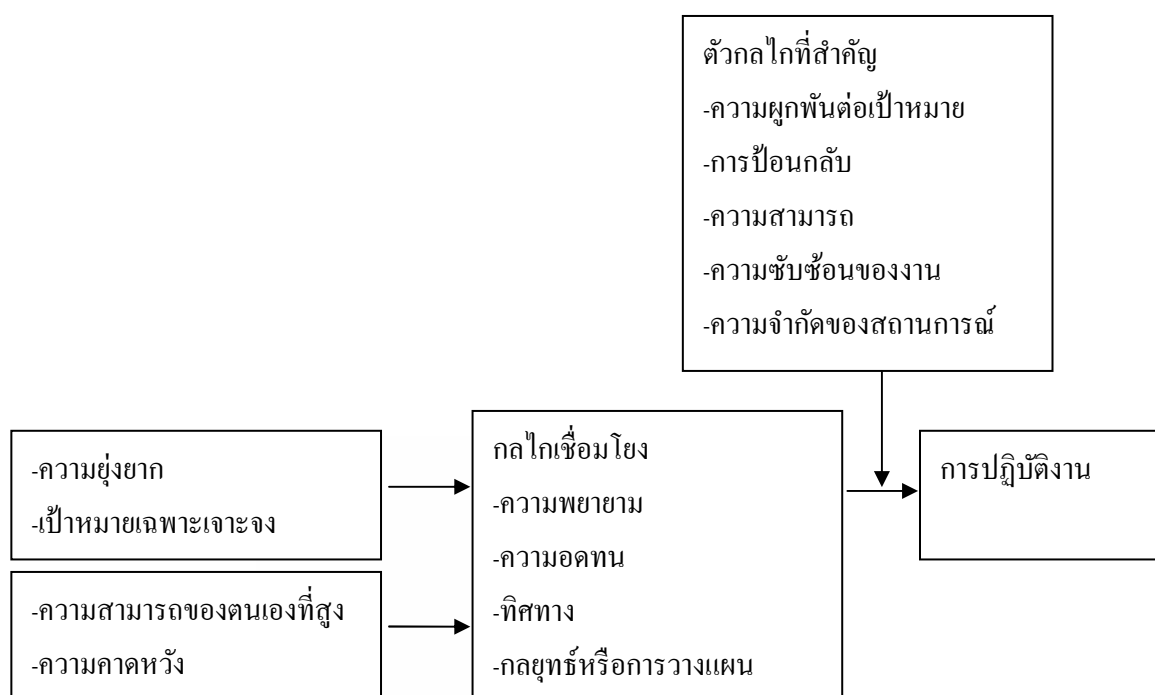
จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ทฤษฎีความคาดหวังของ วิคเตอร์ วรูม สามารถสรุปแนวคิดในเรื่องความคาดหวังได้ 3 ประการดังนี้

1. การจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละ บุคคลที่มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับสูงจะมีการใช้ความอดสาหะและหวังผลจากการทำงานสูง เพื่อและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานได้มากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลที่มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับต่ำเขาก็จะมีความเบื่อหน่ายและจะทำงานแบบตามสบายโดยไม่สนใจที่จะเพิ่มผลผลิต

2. ทฤษฎีความคาดหวังชี้ให้เห็นว่า การจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีผลตอบแทนคือรางวัลเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้เขาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ยิ่งถ้าบุคคลแต่ละคนมีความเชื่อว่าประสิทธิภาพการทำงานที่ดีก็จะเป็นเครื่องช่วยให้เขาเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้เพิ่มมากขึ้น

3. ทฤษฎีความคาดหวังจะมีคุณลักษณะเป็นศูนย์กลางความเชื่อในเรื่องคุณค่าของรางวัลที่ได้จากการคาดหวังนั้นมีค่าสูง จะก่อให้เกิดพลังแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากไม่มีความเชื่อในเรื่องคุณค่าของรางวัลดังกล่าวแล้ว การจูงใจในการทำงานก็จะลดลง

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) เอ็ดวิน ล็อก (Edwin Locks, 1968 : 157 - 189) เสนอว่าการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) คือ กระบวนการทางความคิดของการนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติจริงบางอย่าง โดยอธิบายว่าเป้าหมายทางความคิดของแต่ละคน และความมุ่งหวังคือการกำหนดเริ่มแรกของพฤติกรรมนั้นก็คือ ลักษณะที่ถูกสังเกตโดยทั่วไป ของพฤติกรรมที่มุ่งหวังก็คือว่าพฤติกรรมมีแนวโน้มที่ดำเนินต่อไปจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้มุ่งหมายไว้เอ็ดวิน ล็อก และคณะได้อธิบายถึงขอบเขตของงานที่เชื่อมกับเป้าหมายเพื่อปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงให้เห็นถึงทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของเอ็ดวิน ล็อก (Edwin Locke)

เป้าหมายเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนได้ แต่ถ้าเป้าหมายที่มอบหมายนั้นนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่ดี ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดการต่อต้าน

ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) อาร์โนลด์ และ เฟลแมน (Hugh J Arnold and Daniel C Feldman, 1986 : 55 - 57) ได้อธิบายไว้ว่า พฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดด้วยผลลัพธ์จากการแสดงพฤติกรรม ผลลัพธ์ที่ได้จากการแสดงพฤติกรรมจะเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการตอบสนอง (Operant Behavior) ขึ้นอีกได้หรือยุติพฤติกรรมนั้น โดยสิ้นเชิง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การเสริมแรง (Reinforcement) หรือการเสริมแรงในทางบวกและทางลบร่วมกัน (Combine Reinforcement) ถ้าพฤติกรรมการตอบสนองต่อผลลัพธ์ที่เป็นเชิงบวก เช่น การได้รับรางวัล ได้รับการชมเชย จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา (Desirable Consequence) มีความสุข ความยินดี ทำให้มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมนั้นอีก ในทางตรงข้ามถ้าพฤติกรรมการตอบสนองต่อผลลัพธ์ที่เป็นเชิงลบ เช่น การได้รับการลงโทษ ถูกว่ากล่าว หรือย้ายไป ในตำแหน่งที่ด้อยกว่าเดิม จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่พึงปรารถนา (Undesirable Consequence) ไม่มีความชอบ ไม่มีความยินดี จะทำให้ยุติการแสดงพฤติกรรมไปเลย ผลของทฤษฎีการเสริมแรงเราสามารถนำไปประยุกต์หรือปรับเปลี่ยน

พฤติกรรมในองค์การ (Organization Behavior Modification) หรือเรียกว่า OB Model โดยใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นเพื่อไปสู่พฤติกรรมที่องค์การต้องการหรือขจัดพฤติกรรมที่องค์การไม่ต้องการออกไป

การก่อรูปพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งพฤติกรรมอันเป็นที่ต้องการมีรายละเอียด ดังนี้

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) การให้สิ่งที่มีค่าเมื่อได้รับการตอบสนองกลับตามที่ต้องการ เช่น การให้ค่าชมเชยเมื่อลูกน้องทำงานดี เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานพอใจ เพราะพนักงานต้องการงานที่ได้รับเสริมแรงทางบวกซึ่งจะเป็นเครื่องกระตุ้นให้พวกเขาแสดงพฤติกรรมอย่างนั้นอีก

2. การเสริมแรงทางลบ (Negative reinforcement) การหยุดหรือยกเลิกสิ่งที่ไม่พึงพอใจของการแสดงพฤติกรรมแบบนั้นลง เช่น พนักงานเรียนรู้ที่จะสวมเครื่องป้องกันเสียงไว้ที่หู เพื่อลดการรบกวนของเสียงเครื่องจักรในเวลางาน การเสริมแรงทางลบนี้จะกระตุ้นให้พนักงานสวมเครื่องป้องกันเสียงทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน

3. การลงโทษ (Punishment) การให้สิ่งที่ไม่พึงพอใจเพื่อที่จะกำจัดพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ต้องการ เช่น แม่ตีลูกที่แสดงกิริยาจาหาหยาบคาย เพื่อให้ลูกเลิกแสดงพฤติกรรมดังกล่าว การตัดเงินเดือนกับพนักงานที่ทำให้ของเสียหาย จะมีผลให้พนักงานที่ถูกลงโทษไม่กล้าที่จะกระทำความผิดนั้นอีก

4. การระงับเสริมแรง (Extinction) การยกเลิกเสริมแรงที่เป็นตัวรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ เช่น สมาชิกของทีมมีนิสัยชอบเล่าเรื่องตลกในขณะที่ประชุมทีมงาน เพราะว่ามีคนส่วนมากให้ความสนใจและหัวเราะกับเรื่องตลก แต่ถ้าทีมงานเริ่มรู้สึกว่าเรื่องตลกไม่เป็นที่ต้องการของกิจกรรม และสมาชิกไม่ได้ให้ความสนใจเมื่อเวลาผ่านไปการเล่าเรื่องตลกของสมาชิกในทีมงานจะลดลง

การให้เสริมทั้งทางบวกและทางลบส่งผลต่อการเรียนรู้ และเสริมการตอบสนองที่เป็นที่พอใจและมีความเป็นไปได้ในการทำซ้ำไปเรื่อย ๆ ส่วนการลงโทษและการระงับการเสริมแรงนั้นเป็นการทำให้พฤติกรรมอ่อนลงและลดความถี่ของพฤติกรรมลงไป การหยุดการเสริมแรงช่วยลดความถี่ของพฤติกรรมเมื่อการเสริมแรงในทางบวกสำหรับการตอบสนองที่ถูกเรียนรู้จะระงับ แต่ละบุคคลยังคงปฏิบัติพฤติกรรมนั้นติดต่อกันสำหรับช่วงเวลาหนึ่ง ถ้าหยุดเสริมแรงอย่างต่อเนื่องพฤติกรรมจะลดลงและในที่สุดก็หยุดการเสริมแรงเพื่อให้เข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้น เดวิด เจ เชอริงตัน (David J. Cherington, 1989:170-171) ได้สรุปเป็นตารางเพื่ออธิบายวิธีการใช้การเสริมแรงเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือจูงใจคน ตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 วิธีการใช้การเสริมแรงเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือจิตใจคน

ชนิดของการเสริมแรง	ผลของพฤติกรรม	ธรรมชาติของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
1.การเสริมแรงแบบบวก (Positive reinforcement)	เพิ่ม	พฤติกรรมการตอบสนองที่ถูกต้องตามสิ่งเร้าที่พึงพอใจ
2.การเสริมแรงแบบลบ (Negative reinforcement)		
1.1 การเสริมแรงลบแบบหลีกเลี่ยง(Escape)	เพิ่ม	สิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจเกิดขึ้นจึงเกิดพฤติกรรมการตอบสนองที่ถูกต้อง
1.2 การเสริมแรงลบแบบหลีกเลี่ยง(Avoidance)	เพิ่ม	เหตุการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาจะเกิดขึ้นเว้นเสียแต่ว่าจะมีการกระทำ
3.การระงับการเสริมแรง (Extinction)	ลด	พฤติกรรมไม่ได้รับความสนใจและไม่มีการเสริมแรงไม่ว่าบวกหรือลบ
4.การลงโทษ (Punishment)	ลด	พฤติกรรมที่เกิดขึ้นถูกตอบสนองด้วยสิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจ

2.3 การสื่อสาร (Communication)

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551 : 181) อธิบายว่า การสื่อสารในองค์กรนั้นเป็นการติดต่อกับบุคคลหลายระดับ ในฐานะผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน วัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสารในองค์กรมีรายละเอียด ดังนี้

1. เพื่อเป็นการแจ้งข้อมูลข่าวสาร เป็นการสื่อสารเพื่ออธิบาย รายงาน ให้บุคคลอื่นทราบ และเข้าใจความเป็นจริงที่เกิดขึ้น เช่น รายงานความคืบหน้าของยอดขาย หรืออธิบายงบการเงินประจำปี

2. เพื่อสร้างความเชื่อถือ เป็นการสื่อสารที่ต้องการให้ผู้รับสารซึ่งอาจจะไม่เคยมีความคิดเห็นหรือเชื่อในสิ่งที่ผู้ส่งสารต้องการจะบอก หรือมีความคิดเห็นในทางตรงกันข้ามเพื่อให้ผู้รับสารเชื่อถือและปฏิบัติตาม เช่น การแจ้งให้พนักงานในองค์กรเชื่อและปฏิบัติตามในการช่วยกันประหยัดค่าใช้จ่าย ซึ่งพนักงานอาจจะคิดว่าเป็นค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย

3. เพื่อตอกย้ำความเชื่อถือ เป็นการติดต่อสื่อสารเพื่อเน้นย้ำให้ผู้รับสารมีความมั่นใจและมุ่งมั่นที่จะเชื่อถือและปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการทำให้เชื่อถือและปฏิบัติตามในบางครั้ง ผู้รับสารอาจได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่ออื่นซึ่งอาจจะเป็นจริงหรือไม่ก็ตามที่สามารถทำให้ผู้รับสารเกิดความคลางแคลงใจที่จะเชื่อ และปฏิบัติตามแนวคิดการตอกย้ำโดยการเข้าถึงผลดีของการปฏิบัติงานหรือการแจ้งความคืบหน้าจะช่วยเน้นย้ำความเชื่อมั่นของผู้รับสาร

4. เพื่อให้ปฏิบัติตาม การสื่อสารเพื่อให้ผู้รับสารปฏิบัติตาม อาจทำได้โดยการออกคำสั่งซึ่งผู้รับสารอาจทำด้วยความไม่เต็มใจ และอาจเลิกปฏิบัติตามหรือไม่ปฏิบัติตามเลยดังนั้นการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจจนผู้รับสารปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจึงเป็นเป้าหมายของการติดต่อสื่อสาร

รูปแบบของการสื่อสาร

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2551 : 182 - 183) อธิบายว่าการติดต่อสื่อสารสามารถจัดรูปแบบได้ 2 ลักษณะคือ

1. การสื่อสารโดยใช้ภาษาพูด (Verbal Communication) หรือวัจนภาษาเป็นการสื่อสารโดยใช้คำพูดเพื่อสื่อสารความคิดโดยการพูดซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การพูดคุยโดยตรง การคุยทางโทรศัพท์ เป็นต้น

2. การสื่อสารโดยไม่ใช้ภาษาพูด (Nonverbal Communication) หรืออวัจนภาษา เช่น การแสดงสีหน้าท่าทาง ซึ่งกลุ่มบุคคลในสังคมเดียวกันจะสามารถเข้าใจได้ เช่น การน้อมตัวแสดงความเคารพ หรือการขมวดคิ้วแสดงความสงสัย การสื่อสารโดยไม่ใช้ภาษาพูดมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ลักษณะการแต่งกาย การแต่งกายถือเป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งเพื่อให้ได้ภาพพจน์ที่ดี เราจึงควรแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะเพราะเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายจะช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพและความมั่นใจให้กับผู้สวมใส่

2.2 การใช้เวลา นักธุรกิจจะต้องให้ความสำคัญและพยายามรักษาเวลาเพื่อสร้างความประทับใจแก่ผู้พบเห็น

2.3 พื้นที่การทำงาน ผู้บริหารจะมีพื้นที่ในการทำงานมากกว่าบุคคลทั่วไป การใช้พื้นที่ก็เป็นลักษณะการสื่อสารอย่างหนึ่งในการประชุมกลุ่ม ตลอดจนการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เช่น บุคคลที่นั่งหัวโต๊ะมักจะเป็นประธานในที่ประชุมเพื่อว่าจะได้เห็นผู้ประชุมอย่างทั่วถึง

ลักษณะการติดต่อสื่อสาร

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551 : 183 - 184) อธิบายว่าการสื่อสารในองค์กรแบ่งเป็น 3 ชนิด คือการสื่อสารจากล่างขึ้นบน การสื่อสารจากบนลงล่าง การสื่อสารตามแนวนอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นการสื่อสารจากบุคคลที่มีตำแหน่งต่ำกว่าไปยังบุคคลที่มีตำแหน่งสูงกว่า โดยที่การสื่อสารจากล่างขึ้นบนจะมีปัญหาสำคัญคือ

- บุคคลที่อยู่ระดับต่ำกว่าไม่เต็มใจ หรือไม่กล้าที่จะสื่อสารจากล่างขึ้นบนเพราะกลัวที่จะให้ข้อมูลที่ตรงเกินไปหรือไม่ถูกใจหัวหน้างาน

- ข้อมูลที่ให้ไม่ตรงกับความจริง เนื่องจากบุคคลที่เป็นลูกน้องจะเสนอหรือรายงานข้อมูลที่เป็นสิ่งดีแต่ไม่เสนอถึงข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดของตนเอง เนื่องจากเกรงว่าจะถูกตำหนิ

2. การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่าไปสู่บุคคลที่มีตำแหน่งต่ำกว่า ซึ่งประกอบด้วยนโยบาย คำสั่ง ทิศทางการทำงานซึ่งจะเป็นข้อความที่บอกแนวทางปฏิบัติ และยังเป็นการสะท้อนของผลการทำงานกลับมาให้ลูกน้องทราบ ปัญหาสำคัญของการสื่อสารจากบนลงล่าง ได้แก่ ข้อความที่สื่อสารบางครั้งอาจจะไม่สมบูรณ์เพราะข้อมูลต้องเดินทางผ่านหลายขั้นตอนตามโครงสร้างองค์กร ซึ่งมีวิธีแก้ไขโดยให้ผู้ส่งสารสื่อสารโดยตรงกับผู้รับสารที่ต้องการให้รับรู้ทันที

3. การสื่อสารตามแนวนอน (Across Horizontal Communication) เป็นการสื่อสารในระดับเดียวกัน เช่น การออกโฆษณาสินค้า ผู้จัดการฝ่ายขายต้องไปติดต่อกับผู้จัดการฝ่ายการผลิตถึงความพร้อมในการป้อนสินค้าเข้าสู่ตลาด โดยที่ปัญหาของการสื่อสารตามแนวนอนอาจเกิดการแข่งขันระหว่างบุคคลในด้านเดียวกัน ทำให้ข้อมูลมีความเบี่ยงเบน

2.4 การมีส่วนร่วม

สุเมธ ทรายแก้ว (2536 : 15) อธิบายว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การที่ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมมือ และรับผิดชอบในการทำกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ โดยมีกลุ่มหรือองค์กรรับรองประชาชนที่เข้าร่วมมีการพัฒนาภูมิปัญญาและการรับรู้สามารถคิดวิเคราะห์และตัดสินใจเพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง สุจินต์ ดาวีระกุล (2527 : 18) อธิบายว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง กระบวนการกระทำ

ที่ประชาชนสมัครใจเข้ามีส่วนร่วม ในการกำหนดการเปลี่ยนแปลงเพื่อตัวประชาชนเองโดยให้ประชาชนได้มีส่วนในการตัดสินใจเพื่อตัวเอง และมีส่วนในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ดังกล่าว ทั้งนี้ต้องมีใช้การกำหนดกรอบความคิดจากบุคคลภายนอก อकिन รพีพัฒน์ (2527) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นการให้ประชาชนเป็นผู้คิดค้นปัญหา เป็นผู้ที่ทำทุกอย่างซึ่งไม่ใช่การกำหนดภายนอกแล้วให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

คูฟแมน (1949 : 7) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนในชนบทพบว่าอายุ เพศ การศึกษา ขนาดของครอบครัว อาชีพ รายได้และระยะเวลาการอยู่อาศัยในที่ถื่น มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ประยูร ศรีประสาธน์ (2542 : 5) อธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านการสื่อสาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ
2. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ การศึกษา อาชีพ รายได้ และการเป็นสมาชิกกลุ่ม
3. ปัจจัยด้านการสื่อสาร ได้แก่ การรับข่าวสารจากสื่อมวลชนและสื่อบุคคล

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยต่อการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมได้ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ต่างๆ
2. ลักษณะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพ รายได้
3. การได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ความถี่ในการรับรู้ข่าวสาร และแหล่งที่มาของ

ข่าวสาร

ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

ฟอร์นารอฟ (1980 : 104) กล่าวว่าขั้นตอนการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การวางแผน รวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล

2. การดำเนินงาน
3. การใช้บริการจากโครงการ
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

อภินิหาร (2547 : 49) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข
2. การตัดสินใจเลือกแนวทาง และวางแผนพัฒนา แก้ไขปัญหา
3. การปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาตามแผน
4. การประเมินผลงานกิจกรรมการพัฒนา

จากแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการมีส่วนร่วมทั้งหมดสรุปได้ว่า ขั้นตอนของการเข้ามามีส่วนร่วมนั้นมี 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. การค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไข
2. ตัดสินใจกำหนดความต้องการ
3. ลำดับความสำคัญ
4. วางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงาน ทรัพยากร
5. ดำเนินงานตามโครงการ และ/หรือ สนับสนุนการดำเนินงาน
6. ประเมินผล

2.5 การฝึกอบรม

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ. (2532 : 1) ได้อธิบายความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรมมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ การค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างหลักสูตรฝึกอบรม กำหนดโครงการฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือในหน่วยงาน ว่ามีปัญหาด้านใดบ้างที่จะสามารถแก้ไขให้หมดไปหรืออาจทำให้ทุเลาลงได้ด้วยการฝึกอบรม รวมถึงการพยายามหาข้อมูลด้วยว่า กลุ่มบุคลากร เป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งงานอะไร มีจำนวนมากน้อยเพียงใด ควรจะต้องจัดเป็น โครงการฝึกอบรมให้หรือเพียงแต่ส่งไปเข้ารับการอบรมภายนอกองค์กรเท่านั้น มีภารกิจใดบ้างที่ควรจะต้องแก้ไข ปรับปรุง ด้วยการฝึกอบรม พฤติกรรม ประเภทใดบ้างที่ควรจะต้องเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ หรือประสบการณ์ ทั้งนี้สภาพของปัญหาแสดงให้เห็น

เห็นถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจมีทั้งที่ปรากฏชัดแจ้ง และที่ปรากฏไม่ชัดแจ้ง ต้องวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมมีหลายหลายวิธี เช่น การสำรวจ การสังเกตการณ์ การทดสอบ และการประชุม เป็นต้น

2. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยนำเอาความจำเป็นในการฝึกอบรมซึ่งมีอยู่ชัดเจนแล้วว่า มีปัญหาใดบ้างที่จะสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายเป็นใครและพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงเป็นด้านใดนั้น มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตร ตลอดจนกำหนดลักษณะของวิทยากรผู้ดำเนินการฝึกอบรม เพื่อที่จะทำให้ผู้เข้าอบรมได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอน และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนทำให้สามารถแก้ไขปัญหาลุล่วงไปได้ หรืออาจทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจยิ่งขึ้น

3. กำหนดโครงการฝึกอบรม โดยวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอนด้วยการเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นการระบุนรายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งหมดตั้งแต่เหตุผลความเป็นมา หรือความจำเป็นในการฝึกอบรม หลักสูตร หัวข้อวิชาต่าง ๆ วิทยากร คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการอบรม วันเวลา สถานที่อบรม ประมาณการ ค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่าง ๆ ของการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย นับตั้งแต่ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. ดำเนินการฝึกอบรม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการได้นั้น นอกจากมาจากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและหลักสูตร ฝึกอบรมที่เหมาะสมแล้ว ยังจำเป็นต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมซึ่งเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรมสามารถวางแผนและดำเนินงานธุรการทั้งหมดในช่วง ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ส่วนในการดำเนินการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ผู้จัดโครงการอบรมจะต้องมีบทบาทหลักในการช่วยอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เข้าอบรม ทั้งในด้านสถานที่ โสตทัศนอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ การเงิน เป็นต้น และในขณะเดียวกัน ยังต้องดำเนินงานในฐานะผู้อำนวยการโครงการ ทำหน้าที่ควบคุมให้การฝึกอบรมดำเนินไปตามกำหนดการ จัดให้มีกิจกรรมละลายพฤติกรรมและกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ ในระหว่างผู้เข้าอบรม อันจะช่วยสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมให้สะดวกต่อการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

5. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบจะต้องคำนึง ถึงการประเมินผลการฝึกอบรมไว้ด้วยว่า จะดำเนินการประเมินผลด้วยวิธีการใดบ้าง โดยใช้เครื่องมืออะไร และจะดำเนินการติดตามผลการฝึกอบรมหรือไม่ ทั้งนี้ เพราะเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ผู้รับผิดชอบโครงการควรจะต้องทำการสรุปประเมินผลการฝึกอบรมและจัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาได้

พิจารณาถึงผลของการฝึกอบรม ส่วนผู้รับผิดชอบโครงการ เองก็ต้องนำเอาผลการประเมินโครงการฝึกอบรมทั้งหมดมาเป็น ข้อมูลย้อนกลับเพื่อ พิจารณาประกอบในการจัดฝึกอบรม หลักสูตร เดียวกัน ในรุ่นถัดไปหรือดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรมอย่างไรบ้าง เพื่อจะทำให้การฝึกอบรม เกิดสัมฤทธิ์ผลตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการเพิ่มขึ้น

2.6 การเขียนรายงาน

วาณี ฐาปนวงศ์สานติ (2539 : 98) ได้อธิบายว่า รายงานหมายถึง กิจกรรมในการศึกษาที่ นับเป็นการประเมินผล การศึกษาส่วนหนึ่ง มีหลายแบบเช่น การทดลอง การสำรวจ หรือวิธีการอื่น ๆ ที่ผู้สอนจะกำหนดให้นักศึกษาทำ อาจเป็นรายงานบุคคล หรือกลุ่ม และผลของรายงานจะต้องเขียน ตามแบบที่สถาบันนั้นกำหนด บุปผา สุตสวัสดิ์ (2524 : 64) อธิบายว่า รายงานหมายถึง การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง แล้วนำข้อมูลนั้นมาเรียบเรียงขึ้นใหม่ อย่าง มีระเบียบแบบแผน มีเนื้อหาต่อเนื่อง และสมบูรณ์ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผล

ประเภทของรายงานแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ รายงานทั่วไปและรายงานทางวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

รายงานทั่วไป หมายถึง รายงานข้อเท็จจริง หรือข้อคิดเห็นของบุคคล องค์กร สถาบันต่างๆ ซึ่งได้ดำเนินการไปแล้ว หรือกำลังดำเนินการอยู่ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่สนใจทราบ ได้แก่ รายงานทางราชการ รายงานการประชุม รายงานข่าว

รายงานทางวิชาการ หมายถึง การเสนอข้อเท็จจริงที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า หรือวิจัยอย่าง มีระบบของบุคคล กลุ่มบุคคล หน่วยงาน รายงานทางวิชาการอาจเป็นรายงานการค้นคว้า หรือเอกสาร การสำรวจการวิจัย แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ รายงาน ภาคนิพนธ์ วิทยานิพนธ์หรือปริญญาานิพนธ์

จุดมุ่งหมายของการเขียนรายงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง มีความรู้กว้างขวางและลึกซึ้งกว่า การศึกษาจากตำรา หรือการศึกษาจากห้องเรียน

2. เพื่อให้ผู้เรียนมองเห็นแนวทางในการศึกษาหาความรู้ และรู้จักแหล่งความรู้ต่าง ๆ

3. เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้วิจารณญาณของตนเอง มีความคิดมีเหตุผลและสามารถรวบรวม ข้อมูลอย่างมีหลักฐาน

4. เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่าน และการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ

5. เพื่อให้ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6. เพื่อฝึกให้ผู้เรียนมีทักษะในการใช้ภาษา ถ่ายทอดความคิดของตนเองให้ผู้อื่นอ่าน เกิดจินตนาการ

7. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจรูปแบบ ขั้นตอนการเขียนรายงานที่ถูกต้องซึ่งเป็นพื้นฐานของการศึกษาระดับสูง

2.7 ประวัติบริษัทฟาบริเนท จำกัด

บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ก่อตั้งขึ้นโดย Mr. David Thomas Mitchell ในปี 2542 เพื่อรับจ้างผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมให้กับบริษัทชั้นนำในกลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าว มีโรงงานผลิตแห่งแรกในประเทศไทยที่จังหวัดปทุมธานี เริ่มดำเนินการผลิตเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2543

บริษัทฯ มุ่งเน้นการเป็นผู้นำในกลุ่มบริษัทรับจ้างผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคม ไยแก้วนำแสง ชิ้นส่วนยานยนต์และเครื่องมือแพทย์ โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพผลิตภัณฑ์และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า มุ่งเน้นให้ลูกค้ามีความพึงพอใจสูงสุดโดยบริษัทฯ มีนโยบายดำรงไว้ซึ่งคุณภาพการผลิตและการจัดการสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ ได้รับประกาศนียบัตรรับรอง มาตรฐานสากล ISO9001 ISO14001 TL9000 ISO/TS16949 ISO13485 AS9100 และ OHSAS18001 นอกจากนี้ด้านทรัพยากรบุคคล บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการพัฒนาและรักษาบุคลากร โดยจัดให้มีการอบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพราะบริษัทตระหนักดีว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ปัจจุบันบริษัทฯ เจริญเติบโตอย่างรวดเร็วพร้อมไปด้วยบุคลากรที่มีความสามารถ มีลูกค้ารายใหญ่จากทั่วโลก อาทิ อเมริกา และญี่ปุ่น ปัจจุบันมีโรงงานอยู่ 2 ที่คือ โรงงานโชคชัย โรงงานไพร่สเอิร์ท

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดาริกา จารุวัฒนกิจ (2539) ปัจจัยการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินิแบ (ประเทศไทย) ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ความพึงพอใจในข่าวสารที่ได้รับและการติดต่อสื่อสารระหว่างกันมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน และได้รับการติดต่อสื่อสารโดยตรงจากผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน และช่องทางการติดต่อสื่อสารอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ทวิชัย ถิ่นฐานทรัพย์ (2549) การมีส่วนร่วมของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อกิจกรรมกลุ่มควบคุมคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มควบคุมคุณภาพ เรื่องการฝึกอบรม และการประชุมในระดับมาก ส่วนเรื่องพนักงานมีส่วนร่วมในการลงมือแก้ไขปัญหา การวางแผน ตรวจสอบผลและแก้ไขปัญหา การสื่อสารระหว่างกลุ่ม และการแก้ไขปัญหาระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานกิจกรรมกลุ่มควบคุมคุณภาพ ในด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน ส่วนอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มควบคุมคุณภาพไม่แตกต่างกัน

ภูวนาด เทพสุกร (2549) ศึกษาความสำเร็จของการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี KAIZEN กรณีศึกษาบริษัท โซนี่ เทคโนโลยี จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี Kaizen ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร พนักงานมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ส่วนความสำเร็จของการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี KAIZEN โดยภาพรวม พนักงานมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และกิจกรรม KAIZEN สามารถช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน พนักงานมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จของการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี KAIZEN ไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม KAIZEN และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี KAIZEN แตกต่างกัน

สติชัย บุญมี (2550) การศึกษาทัศนคติต่อการพัฒนาและการฝึกอบรมของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า (FA) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติต่อการพัฒนาและการฝึกอบรมใน ด้านนโยบายของการฝึกอบรม ด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ด้านทัศนคติหลังการฝึกอบรม ด้านประโยชน์ของการฝึกอบรม และด้านกระบวนการของการฝึกอบรมให้ความสำคัญในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน อายุงาน ประสบการณ์การฝึกอบรม ที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่แตกต่างกัน

อรวรรณ จันทร์ชื่น (2550) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสวนสนุกดิเอ็มเวิลด์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยปัจจัยด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าเป็นด้านที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจมากที่สุด ส่วนปัจจัยแวดล้อมโดยภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยปัจจัยแวดล้อม

ด้านสภาพการทำงานก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ รายได้ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ สถานภาพ และส่วนงานที่สังกัด มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

Arrington, Gautam and McCabe (1995) การบริหารงานการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การกำกับดูแลกิจการเพื่อให้มั่นใจว่ามีการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นในส่วนที่สำคัญ 2 ประการคือ ประการแรก สิ่งที่ดีว่าเป็นการกำกับดูแลที่ดี ประการที่สอง แหล่งที่มาของโอกาสในการที่จะใช้ประโยชน์จากการปฏิบัติงานที่ได้กำกับดูแลไว้ โดยเน้นไปที่กลยุทธ์การประเมินผล ประสิทธิภาพการดำเนินงาน การพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการใช้ประโยชน์จากการทำงานของตนเองและองค์กร

Vonk and Jeff (2005) การปรับปรุงกระบวนการในการทำธุรกิจผ่านการไคเซ็น โดยใช้เทคนิคทางธุรกิจของญี่ปุ่นในการปรับปรุงกรมทรัพยากรธรรมชาติของรัฐไอโอวา ได้ประสบความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญในหลายพื้นที่โปรแกรมงาน โดยกระบวนการที่เรียกว่า ไคเซ็น ได้นำเจ้าหน้าที่ร่วมกับลูกค้าทำกิจกรรมหนึ่งสัปดาห์ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและชัดเจน

Arumugam (2008) การปฏิบัติกิจกรรม TQM และผลการดำเนินงานการจัดการคุณภาพ : องค์การการผลิตในประเทศมาเลเซีย วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้คือ สืบหาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติ TQM และการดำเนินงานที่มีคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่าการปฏิบัติกิจกรรม TQM มีความสัมพันธ์บางส่วนกับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และยังพบว่าลูกค้าสังเกตเห็นว่าการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นวิธีการปฏิบัติ TQM ที่โดดเด่นในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

Murata, Katayama K. and Hiroshi (2010) การศึกษาโครงสร้างพื้นฐานของไคเซ็นและการใช้ประโยชน์ กรณีศึกษาการจัดการผลิตภาพและการประกอบ shop floors รายงานนี้มุ่งเน้นการจัดการภาพ (VM) ซึ่งเป็นเทคโนโลยีไคเซ็น มีขั้นตอนการพัฒนาแบบใหม่ดังนี้ ขั้นตอนประกอบด้วยสองส่วน ส่วนแรกคือการสร้างฐานไคเซ็นได้แก่ การแก้ไขและการวิเคราะห์กรณีไคเซ็น การแต่งตั้งผู้ผลักดันและกรณีสืบสวนไคเซ็น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีไคเซ็น ส่วนที่สองคือการใช้ประโยชน์จากไคเซ็น ได้แก่ การเลือกกรณีไคเซ็น การพิจารณาในกรณีที่เกี่ยวข้องกับไคเซ็น และไคเซ็นที่ออกแบบใหม่ กรณีศึกษานี้จะดำเนินการกับกระบวนการที่เกี่ยวข้องโดยเน้น การฝึกอบรม คณะกรรมการ ในด้านเทคโนโลยี VM ทั่วไป โดยร่วมมือกับโรงงานนำ VM ไปใช้ซึ่งเป็นที่ประจักษ์สำหรับการถ่ายโอนความรู้ไคเซ็น

Glover et al. (2011) ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญสำหรับความยั่งยืนของไคเซ็น ผลลัพธ์ของ
ทรัพยากรมนุษย์ : การศึกษาเชิงประจักษ์ กิจกรรมไคเซ็นได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการผลิต
เป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกในเชิงธุรกิจและผลทางทรัพยากรมนุษย์ แต่ความยั่งยืนหรือการ
ปรับปรุงตามผลของเหตุการณ์ไคเซ็นเมื่อเวลาผ่านไปอาจเป็นเรื่องยากสำหรับหลายองค์กร และได้รับ
ความสนใจในงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่จำกัด รายงานนี้ระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อความยั่งยืนใน
การทำงาน ทักษะคิดของพนักงาน และความมุ่งมั่นในการทำไคเซ็น ผลการวิจัยยังนำเสนอแนวทาง
สำหรับองค์กรในการวิจัยในอนาคต



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ของบริษัท รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีวิธีการตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample)
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Instruments)
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering)
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติงาน พนักงานสำนักงาน พนักงานระดับบริหาร ของบริษัท ฟาบริเนท จำกัด จำนวน 1,823 คน ช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูล คือ เดือน มกราคม ปี พ.ศ. 2555 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ปี พ.ศ. 2555

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดได้จากสูตรการหาขนาดตัวอย่างกรณีทราบขนาดจำนวนประชากร โดยกำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ดังนี้

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

โดยที่

- n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
- N = ขนาดของประชากรในการศึกษาจำนวน 1,823 คน
- e = ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น เท่ากับ 0.05

$$n = \frac{1,823}{1 + (0.05^2 \times 1,823)}$$

$$= 328 \text{ คน}$$

การสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน การสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มอย่างง่าย โดยกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นพนักงานแต่ละฝ่าย คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พนักงานฝ่ายคุณภาพ พนักงานฝ่ายวิศวกรรม พนักงานฝ่ายสำนักงาน โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$n_i = \left(\frac{N_i}{N} \right) n$$

เมื่อ

N แทน จำนวนประชากรในการศึกษา = 1,823 คน

N_i แทน จำนวนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ

n แทน จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา = 328 คน

n_i แทน จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

ตารางที่ 3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของพนักงานในแต่ละฝ่าย

พนักงานฝ่าย	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายปฏิบัติการ	1485	267
ฝ่ายคุณภาพ	65	12
ฝ่ายวิศวกรรม	140	25
ฝ่ายสำนักงาน	133	24
รวม	1,823	328

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยได้ใช้แนวทางในการสร้างเครื่องมือจากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเอกสารที่เกี่ยวกับการสร้างเอกสาร ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ ลักษณะเป็นการเลือกตอบ (Check - List) เป็นคำถามปลายปิดจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ในปัจจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Interval Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งปัจจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำรายงานไคเซ็น ด้านการสื่อสารกับพนักงาน ด้านการฝึกอบรม รวมจำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Interval Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการจูงใจพนักงาน ในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รวมจำนวน 10 ข้อ

ข้อคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3
เห็นด้วยน้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1

และในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังต่อไปนี้ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดย (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 75)

- ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วย
- ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่น่าใจ
- ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่เห็นด้วย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การทดสอบเครื่องมือ

1. ทำแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบ ความเหมาะสมของเนื้อหาและแก้ไขให้เหมาะสมต่อไป
2. นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดสอบ (Try - Out) กับตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบัก และได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัก เท่ากับ 0.962 ซึ่งมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ได้
3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่งดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด จำนวน 328 ชุด
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมไว้แล้ว ได้แก่ หนังสือทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ เว็บไซต์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว จากนั้นนำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบข้อมูล (Editing) เพื่อเช็คความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เพื่อนำข้อมูลที่สมบูรณ์ไปใช้ในขั้นตอนต่อไป

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) และบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อเตรียมการประเมินผล

3. ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test, One-way Anova, LSD และ Multiple linear regression มีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ Independent samples t-test และ One-way ANOVA กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานมีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ Multiple linear regression

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลแบบสอบถามจำนวน 328 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	61	18.6
หญิง	267	81.4
ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานระดับปฏิบัติการ	277	84.5
พนักงานสำนักงาน	40	12.2
พนักงานระดับผู้บริหาร	11	3.4
อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	132	40.2
6 - 10 ปี	74	22.6
11 - 15 ปี	40	12.2
16 - 20 ปี	25	7.6
มากกว่า 20 ปี	57	17.4
ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	35	10.7
มัธยมปลาย / ปวช.	171	52.1
อนุปริญญา / ปวส.	59	18.0
ปริญญาตรี	51	15.5
สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายวัน	229	69.8
รายเดือน	99	30.2
รวม	328	100.0

ผลจากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้มีจำนวน 328 ตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 และเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5 รองลงมาเป็นพนักงานระดับสำนักงาน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 อายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมาเป็นอายุการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 ระดับการศึกษาเป็นมัธยมปลาย จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมาเป็นการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส. จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 รายได้เป็นรายวัน จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมาเป็นรายได้รายเดือน จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงาน จากการศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานพบว่ามีลักษณะดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการทำรายงานไคเซ็น

การทำรายงานไคเซ็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1 ท่านทำรายงานไคเซ็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน	68 (20.7)	135 (41.2)	108 (32.9)	14 (4.3)	3 (0.9)	3.77	0.858	มาก	(3)
2 ท่านมักทำรายงานไคเซ็นจากสถานที่จริง ข้อมูลจริง	85 (25.9)	132 (40.2)	93 (28.4)	14 (4.3)	4 (1.2)	3.85	0.897	มาก	(2)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การทำรายงานไคเซ็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	5	4	3	2	1				
3 ท่านทำรายงานแบบบุคคล มากกว่าแบบกลุ่ม	38 (11.6)	76 (23.2)	126 (38.4)	68 (20.7)	20 (6.1)	3.13	1.064	ปาน กลาง	(6)
4 ท่านไปดูรายงานไคเซ็นใน อดีตก่อนมาทำรายงานไคเซ็น ของท่าน	44 (13.4)	104 (31.7)	127 (38.7)	39 (11.9)	14 (4.3)	3.38	1.000	ปาน กลาง	(4)
5 การทำรายงานไคเซ็นของ ท่านใช้แนวคิดการลดขั้นตอน การทำงานและการจัด เรียงลำดับก่อนและหลังแก้ไข	85 (25.9)	143 (43.6)	86 (26.2)	11 (3.5)	3 (0.9)	3.90	0.855	มาก	(1)
6 ท่านทำรายงานไคเซ็น มากกว่า 1 เรื่องต่อเดือน การทำรายงานไคเซ็น โดยรวม	29 (8.8)	92 (28.0)	130 (39.6)	62 (18.9)	15 (4.6)	3.18	0.977	ปาน กลาง	(5)
						3.54	0.673	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานในด้านการทำรายงานไคเซ็นพบว่า ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (S.D. = 0.673) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึงปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.18 - 3.90 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุดอันดับที่หนึ่งคือ ข้อที่ 5 การทำรายงานไคเซ็นของท่านใช้แนวคิดการลดขั้นตอนการทำงานและจัดเรียงลำดับก่อนและหลังแก้ไข ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.855) เห็นด้วยอันดับรองลงมา คือ ข้อที่ 2 ท่านมักทำรายงานไคเซ็นจากสถานที่จริง ข้อมูลจริง ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.897)

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการสื่อสารกับพนักงาน

การสื่อสารกับพนักงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1 มีการประชาสัมพันธ์ตามสถานที่ต่างๆ ในบริษัทอย่างทั่วถึง	72 (22.0)	138 (42.1)	86 (26.2)	22 (6.7)	10 (3.0)	3.73	0.977	มาก	(2)
2 มีการประชาสัมพันธ์หลายช่องทาง เช่น ทางเว็บไซต์ เสียงตามสาย บอร์ดประชาสัมพันธ์	74 (22.6)	130 (39.6)	88 (26.8)	28 (8.5)	8 (2.4)	3.71	0.988	มาก	(3)
3 มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารก่อนการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	77 (23.5)	131 (39.9)	95 (29.0)	18 (5.5)	7 (2.1)	3.77	0.941	มาก	(1)
4 มีการรายงานผลหลังจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	57 (17.4)	144 (43.9)	96 (29.3)	26 (7.9)	5 (1.5)	3.68	0.904	มาก	(4)
5 การสื่อสารมีความชัดเจนสร้างความเข้าใจให้แก่ท่าน	54 (16.5)	137 (41.8)	101 (30.8)	28 (8.5)	8 (2.4)	3.61	0.941	มาก	(5)
การสื่อสารกับพนักงานโดยรวม						3.70	0.809	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานในด้านการสื่อสารกับพนักงานพบว่า ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (S.D. = 0.809) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.61 - 3.77 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุดอันดับที่หนึ่งคือ ข้อที่ 3 มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารก่อนการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.941) เห็นด้วยอันดับรองลงมาคือ ข้อที่ 1 มีการประชาสัมพันธ์ตามสถานที่ต่าง ๆ ในบริษัทอย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.977)

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามใน
ด้านการฝึกอบรมพนักงาน

การฝึกอบรมพนักงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1 ท่านเข้ารับฟังการอบรมเป็นประจำ	46 (14.0)	107 (32.6)	124 (37.8)	42 (12.8)	9 (2.7)	3.42	0.974	ปาน กลาง	(8)
2 มีการใช้สื่อที่ทันสมัยเข้าใจง่ายทำให้การอบรมน่าสนใจ	46 (14.0)	148 (45.1)	100 (30.5)	29 (8.8)	5 (1.5)	3.61	0.887	มาก	(4)
3 ท่านเกิดความรู้ ความเข้าใจทัศนคติ ทักษะ จากการฝึกอบรม	38 (11.6)	161 (49.1)	102 (31.1)	23 (7.0)	4 (1.2)	3.63	0.825	มาก	(3)
4 ท่านได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง	61 (18.6)	163 (49.7)	85 (25.9)	16 (4.9)	3 (0.9)	3.80	0.828	มาก	(1)
5 มีการทดสอบความรู้ก่อนการอบรม	36 (11.0)	141 (43.0)	118 (36.0)	24 (7.3)	9 (2.7)	3.52	0.884	มาก	(7)
6 การดำเนินการอบรมเป็นไปตามหมายกำหนดการ มีเวลาเริ่ม และเวลาจบชัดเจน	48 (14.6)	152 (46.3)	104 (31.7)	20 (6.1)	4 (1.2)	3.67	0.843	มาก	(2)
7 มีกิจกรรมละลายพฤติกรรมระหว่างผู้เข้าอบรม เพื่อสร้างบรรยากาศของการฝึกอบรม	43 (13.1)	130 (39.6)	119 (36.3)	30 (9.1)	6 (1.8)	3.53	0.898	มาก	(6)
8 มีการประเมินและติดตามผลหลังการอบรม	49 (14.9)	133 (40.5)	111 (33.8)	28 (8.5)	7 (2.1)	3.58	0.919	มาก	(5)
การฝึกอบรมพนักงานโดยรวม						3.60	0.687	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในด้านการฝึกอบรมพบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D. = 0.687) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.42 - 3.80 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุดอันดับที่หนึ่ง ข้อที่ 4 ท่านได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.828) เห็นด้วยอันดับรองลงมา คือ ข้อที่ 6 การดำเนินการอบรมเป็นไปตามที่กำหนดการ มีเวลาเริ่ม และเวลาจบชัดเจน ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.843)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่ามีลักษณะดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการมีส่วนร่วมกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การมีส่วนร่วมกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน	67 (20.4)	133 (40.5)	106 (32.3)	16 (4.9)	6 (1.8)	3.73	0.903	มาก	(1)
2 ท่านคิดว่าอายุงานมากมีผลกับการมีส่วนร่วมกับการทำกิจกรรม	56 (17.1)	94 (28.7)	110 (33.5)	55 (16.8)	13 (4.0)	3.38	1.074	ปานกลาง	(3)
3 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมนั้นสำเร็จ	59 (18.0)	122 (37.2)	111 (33.8)	31 (9.5)	5 (1.5)	3.61	0.939	มาก	(2)
การมีส่วนร่วมกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม						3.57	0.847	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในด้านการมีส่วนร่วมกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องพบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (S.D. = 0.903) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึงปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่

ระหว่าง 3.38 - 3.73 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุดอันดับที่หนึ่งคือ ข้อเรียกร้องข้อที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.903) เห็นด้วยอันดับรองลงมา คือ ข้อที่ 3 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมนั้นสำเร็จ ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.939)

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1 ท่านมักปรับปรุงขั้นตอนการทำงานโดยใช้หลักการ ไคเซ็น	68 (20.7)	124 (37.8)	103 (31.4)	27 (8.2)	6 (1.8)	3.67	0.955	มาก	(2)
2 ท่านมักค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวท่านเอง	55 (16.8)	120 (36.6)	128 (39.0)	20 (6.1)	5 (1.5)	3.61	0.888	มาก	(3)
3 การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น	103 (31.4)	139 (42.4)	75 (22.9)	8 (2.4)	3 (0.9)	4.01	0.851	มาก	(1)
การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวม						3.76	0.776	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องพบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (S.D. = 0.776) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.61 - 4.01 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุดอันดับที่หนึ่งคือ ข้อที่ 3 การปรับปรุงขั้นตอนการทำงานทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.851) เห็นด้วยอันดับรองลงมา คือ ข้อที่ 1 ท่านมักปรับปรุงขั้นตอนการทำงานโดยใช้หลักการ ไคเซ็น ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.955)

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1 ท่านได้รับผลคุ้มค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	70 (21.3)	124 (37.8)	92 (28.0)	32 (9.8)	10 (3.0)	3.65	1.018	มาก	(2)
2 การทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของการทำงาน	72 (22.0)	129 (39.3)	104 (31.7)	18 (5.5)	5 (1.5)	3.75	0.912	มาก	(1)
3 ท่านคิดว่าการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านได้รับรางวัล เช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน	52 (15.9)	100 (30.5)	89 (27.1)	49 (14.9)	38 (11.6)	3.24	1.224	ปานกลาง	(4)
4 การได้รับรางวัล ทำให้ท่านทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอีก	65 (19.8)	103 (31.4)	95 (29.0)	49 (14.9)	16 (4.9)	3.46	1.113	ปานกลาง	(3)
การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม						3.52	0.872	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องพบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (S.D. = 0.872) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึงปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.24 - 3.75 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุดอันดับที่หนึ่งคือ ข้อที่ 2 การทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของการทำงาน ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.912) เห็นด้วยอันดับรองลงมา คือ ข้อที่ 1 ท่านได้รับผลคุ้มค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 1.018)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้สถิติเชิงอนุมานมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วมทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	Df	Sig.
1 ท่านมีส่วนร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	ชาย	3.80	0.833	0.715	326	0.475
	หญิง	3.71	0.919			
2 ท่านคิดว่าอายุงานมากมีผลกับการมีส่วนร่วมทำกิจกรรม	ชาย	3.31	1.119	-0.560	326	0.576
	หญิง	3.39	1.065			
3 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ	ชาย	3.74	0.892	1.209	326	0.228
	หญิง	3.58	0.948			
การมีส่วนร่วมทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวม	ชาย	3.62	0.774	0.463	326	0.644
	หญิง	3.56	0.864			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.644 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย

สมมติฐานที่ 1.1.2 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามเพศ

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	Df	Sig.
1 ท่านมักทำการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานโดยใช้หลักการ ไคเซ็น	ชาย	3.67	0.925	-0.015	326	0.988
	หญิง	3.67	0.962			
2 ท่านมักค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวท่านเอง	ชาย	3.80	0.749	1.893	326	0.059
	หญิง	3.57	0.912			
3 การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ชาย	4.16	0.800	1.578	326	0.116
	หญิง	3.97	0.860			
การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ชาย	3.88	0.723	1.290	326	0.198
	หญิง	3.74	0.786			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.198 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศแตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย

สมมติฐานที่ 1.1.3 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามเพศ

การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	Df	Sig.
1 ท่านได้รับผลคุ้มค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ชาย	3.54	1.058	-0.896	326	0.371
	หญิง	3.67	1.009			
2 การทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของการทำงานของท่าน	ชาย	3.67	0.908	-0.710	326	0.478
	หญิง	3.76	0.914			
3 ท่านคาดว่าการทำงานกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านได้รับรางวัล เช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน	ชาย	2.93	1.315	-2.051	326	0.030*
	หญิง	3.31	1.194			
4 การได้รับรางวัล ทำให้ท่านทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอีก	ชาย	3.30	1.202	-1.310	326	0.191
	หญิง	3.50	1.091			
การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ชาย	3.36	0.922	-1.629	326	0.104
	หญิง	3.56	0.858			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.104 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศแตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชายเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 3 ทานคาดว่าการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านได้รับรางวัล เช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปว่า เพศแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังในรางวัลในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.11 สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านเพศ

กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
1 การมีส่วนร่วมกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ชาย	3.62	0.774	0.463	326	0.644
	หญิง	3.56	0.864			
2 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ชาย	3.88	0.723	1.290	326	0.198
	หญิง	3.74	0.786			
3 การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ชาย	3.36	0.922	-1.629	326	0.104
	หญิง	3.56	0.858			
โดยรวม	ชาย	3.62	0.715	-0.011	326	0.991
	หญิง	3.62	0.747			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม ด้านเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.991 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สมมติฐานที่ 1.2.1 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน

การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1 ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.650	2	1.325	1.630	0.198
	ภายในกลุ่ม	264.201	325	0.813		
	รวม	266.851	327			
2 ท่านคิดว่าอายุงานมากมีผลกับการมีส่วนร่วมกับกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.186	2	1.093	0.947	0.389
	ภายในกลุ่ม	375.177	325	1.154		
	รวม	377.363	327			
3 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	0.600	2	0.300	0.339	0.713
	ภายในกลุ่ม	287.665	325	0.885		
	รวม	288.265	327			
การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.364	2	0.682	0.950	0.388
	ภายในกลุ่ม	233.373	325	0.718		
	รวม	234.737	327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.388 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่าง

สมมติฐานที่ 1.2.2 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1 ท่านมักทำการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานโดยใช้หลักการ ไคเซ็น	ระหว่างกลุ่ม	2.593	2	1.297	1.426	0.242
	ภายในกลุ่ม	295.501	325	0.909		
	รวม	298.095	327			
2 ท่านมักค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวท่านเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.816	2	1.408	1.793	0.168
	ภายในกลุ่ม	255.233	325	0.785		
	รวม	258.049	327			
3 การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	2.592	2	1.296	1.797	0.167
	ภายในกลุ่ม	234.380	325	0.721		
	รวม	236.973	327			
การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.442	2	1.221	2.041	0.132
	ภายในกลุ่ม	194.436	325	0.598		
	รวม	196.878	327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.132 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่าง

สมมติฐานที่ 1.2.3 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน

การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1 ท่านได้รับผลคุ้มค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.684	2	1.324	1.297	0.275
	ภายในกลุ่ม	336.292	325	1.035		
	รวม	338.976	327			
2 การทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.904	2	0.452	0.542	0.582
	ภายในกลุ่ม	271.093	325	0.834		
	รวม	271.997	327			
3 ท่านคาดว่าจะการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านได้รับรางวัล เช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.813	2	1.907	1.275	0.281
	ภายในกลุ่ม	486.159	325	1.496		
	รวม	489.973	327			
4 การได้รับรางวัล ทำให้ท่านทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอีก	ระหว่างกลุ่ม	2.135	2	1.068	0.860	0.424
	ภายในกลุ่ม	403.426	325	1.241		
	รวม	405.561	327			
การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.998	2	0.999	1.315	0.270
	ภายในกลุ่ม	246.807	325	0.759		
	รวม	248.805	327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.270 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องด้านตำแหน่งงาน

กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1 การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	1.364	2	0.682	0.950	0.388
	ภายในกลุ่ม	233.373	325	0.718		
	รวม	234.737	327			
2 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.442	2	1.221	2.041	0.132
	ภายในกลุ่ม	194.436	325	0.598		
	รวม	196.878	327			
3 การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.998	2	0.999	1.315	0.270
	ภายในกลุ่ม	246.807	325	0.759		
	รวม	248.805	327			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.853	2	0.927	1.700	0.184
	ภายในกลุ่ม	177.125	325	0.545		
	รวม	178.979	327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม ด้านตำแหน่งงานพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.184 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานไม่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สมมติฐานที่ 1.3.1 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน

การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1 ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.618	4	0.905	1.110	0.352
	ภายในกลุ่ม	263.232	323	0.815		
	รวม	266.851	327			
2 ท่านคิดว่าอายุงานมากมีผลกับการมีส่วนร่วมกับกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	5.962	4	1.491	1.296	0.271
	ภายในกลุ่ม	371.401	323	1.150		
	รวม	377.363	327			
3 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	12.559	4	3.140	3.678	0.006*
	ภายในกลุ่ม	275.706	323	0.854		
	รวม	288.265	327			
การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.047	4	1.512	2.135	0.076
	ภายในกลุ่ม	228.690	323	0.708		
	รวม	234.737	327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม จำแนกตามอายุการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.076 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ 3 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 แสดงว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพนักงานในการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเรื่อง ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ จำแนกตามอายุการทำงาน

LSD

อายุการทำงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.561	3.514	3.675	3.200	3.965
ต่ำกว่า 5 ปี	3.561	-	0.047 (0.726)	-0.114 (0.493)	0.361 (0.074)	-0.404 (0.006*)
6 - 10 ปี	3.514	-	-	-0.161 (0.374)	0.314 (0.143)	-0.451 (0.006*)
11 - 15 ปี	3.675	-	-	-	0.475 (0.045*)	-0.290 (0.129)
16 - 20 ปี	3.200	-	-	-	-	-0.765 (0.001*)
มากกว่า 20 ปี	3.965	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานจำแนกตามอายุการทำงานพบว่า กลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี , 6 - 10 ปี และ

16 - 20 ปี โดยมีค่าผลต่างค่าเฉลี่ย -0.404, -0.451 และ -0.765 ตามลำดับ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006, 0.006 และ 0.001 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงาน 16 - 20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีอายุการทำงาน 11 - 15 ปี โดยมีค่าผลต่างค่าเฉลี่ย 0.475 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.3.2 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1 ท่านมักทำการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานโดยใช้หลักการ ไคเซ็น	ระหว่างกลุ่ม	13.936	4	3.484	3.960	0.004*
	ภายในกลุ่ม	284.158	323	0.880		
	รวม	298.095	327			
2 ท่านมักค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวท่านเอง	ระหว่างกลุ่ม	8.294	4	2.073	2.682	0.032*
	ภายในกลุ่ม	249.755	323	0.773		
	รวม	258.049	327			
3 การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	7.850	4	1.963	2.767	0.028*
	ภายในกลุ่ม	229.122	323	0.709		
	รวม	236.973	327			
การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.314	4	2.079	3.561	0.007*
	ภายในกลุ่ม	188.564	323	0.584		
	รวม	196.878	327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมจำแนกตามอายุการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อ 1, 2 และ 3 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004, 0.032 และ 0.028 ตามลำดับซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับ

สมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 โดยมีรายละเอียดดังนี้ ข้อ 1 ท่านมักปรับปรุงขั้นตอนการทำงานโดยใช้หลักการไคเซ็น สรุปว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยหลักการไคเซ็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อ 2 ท่านมักค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวท่าน สรุปว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อ 3 การปรับปรุงขั้นตอนการทำงานทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้นและมีประสิทธิภาพมาก สรุปว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้ทำงานง่ายขึ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.19 - 4.22

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

LSD

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
อายุการทำงาน	กลุ่ม J	กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.722	3.734	3.758	3.413	4.059
ต่ำกว่า 5 ปี	3.722	-	-0.012 (0.914)	-0.361 (0.794)	0.309 (0.065)	-0.336 (0.006*)
6 - 10 ปี	3.734	-	-	-0.024 (0.872)	0.321 (0.070)	-0.324 (0.017*)
11 - 15 ปี	3.758	-	-	-	0.345 (0.077)	-0.300 (0.058)
16 - 20 ปี	3.413	-	-	-	-	-0.645 (0.000*)
มากกว่า 20 ปี	4.059	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม จำแนกตามอายุการทำงานพบว่า กลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี, 6 - 10 ปี และ 16 - 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006, 0.017 และ 0.000 มีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.336, -0.324 และ -0.645 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง ท่านมักทำการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานโดยใช้หลักการไคเซ็น จำแนกตามอายุการทำงาน

LSD

อายุการทำงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.583	3.541	3.775	3.440	4.088
ต่ำกว่า 5 ปี	3.583	-	0.043 (0.136)	-0.192 (0.169)	0.143 (0.205)	-0.504 (0.001*)
6 - 10 ปี	3.541	-	-	-0.234 (0.204)	0.101 (0.643)	-0.547 (0.001*)
11 - 15 ปี	3.775	-	-	-	0.335 (0.162)	-0.313 (0.107)
16 - 20 ปี	3.440	-	-	-	-	-0.648 (0.004*)
มากกว่า 20 ปี	4.088	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง ท่านมักทำการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานโดยใช้หลักการไคเซ็น จำแนกตามอายุการทำงานพบว่า กลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี, 6 - 10 ปี และ 16 - 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001, 0.001 และ 0.004 มีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.504, -0.547 และ -0.648 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง ท่านมักค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวเอง จำแนกตามอายุการทำงาน

LSD

อายุการทำงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.583	3.703	3.525	3.316	3.807
ต่ำกว่า 5 ปี	3.583	-	-0.119 (0.351)	0.058 (0.713)	0.423 (0.028*)	-0.223 (0.109)
6 - 10 ปี	3.703	-	-	0.178 (0.304)	0.542 (0.008*)	-0.104 (0.501)
11 - 15 ปี	3.525	-	-	-	0.365 (0.104)	-0.282 (0.121)
16 - 20 ปี	3.316	-	-	-	-	-0.647 (0.002*)
มากกว่า 20 ปี	3.807	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง ท่านมักค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวเอง จำแนกตามอายุการทำงานพบว่า กลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงาน 16 - 20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ 6 - 10 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 และ 0.008 มีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.423 และ 0.542 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงาน 16 - 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 มีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.647 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง การปรับปรุง ขั้นตอนการทำงานทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำแนกตามอายุการทำงาน

LSD

อายุการทำงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
กลุ่ม I	Mean	4.000	3.960	3.975	3.640	4.281
ต่ำกว่า 5 ปี	4.000	-	0.405 (0.741)	0.250 (0.869)	0.360 (0.051)	-0.287 (0.036*)
6 - 10 ปี	3.960	-	-	-0.016 (0.925)	0.319 (0.102)	-0.321 (0.031*)
11 - 15 ปี	3.975	-	-	-	0.335 (0.120)	-0.306 (0.079)
16 - 20 ปี	3.640	-	-	-	-	-0.640 (0.002*)
มากกว่า 20 ปี	4.281	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง การปรับปรุง ขั้นตอนการทำงานทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี, 6 - 10 ปี และ 16 - 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036, 0.031 และ 0.002 มีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.287, -0.321 และ -0.640 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.3.3 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน

การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1 ท่านได้รับผลคุ้มค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	13.593	4	3.398	3.373	0.010*
	ภายในกลุ่ม	325.383	323	1.007		
	รวม	338.976	327			
2 การทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.610	4	2.153	2.640	0.034*
	ภายในกลุ่ม	263.387	323	0.815		
	รวม	271.997	327			
3 ท่านคาดว่ากิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านได้รับรางวัล เช่น โบนัส เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	7.591	4	1.898	1.271	0.281
	ภายในกลุ่ม	482.382	323	1.493		
	รวม	489.973	327			
4 การได้รับรางวัล ทำให้ท่านทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอีก	ระหว่างกลุ่ม	2.670	4	0.668	0.535	0.710
	ภายในกลุ่ม	402.891	323	1.247		
	รวม	405.561	327			
การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.380	4	0.845	1.112	0.351
	ภายในกลุ่ม	245.425	323	0.760		
	รวม	248.805	327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมจำแนกตามอายุการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.351 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจของพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ข้อ 1, 2 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010, 0.034 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 โดยมีรายละเอียดดังนี้ ข้อ 1 ท่านได้รับผลค้ำค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สรุปว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความค้ำค่าที่ได้รับจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อ 2 การทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของการทำงาน สรุปว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.24 - 4.25

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง ท่านได้รับผลค้ำค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน

LSD

อายุการทำงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
	Mean	กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.530	3.568	3.750	3.400	4.053
ต่ำกว่า 5 ปี	3.530	-	-0.037 (0.798)	-0.220 (0.226)	0.130 (0.552)	-0.522 (0.001*)
6 - 10 ปี	3.568	-	-	-0.182 (0.355)	0.168 (0.471)	-0.485 (0.006*)
11 - 15 ปี	3.750	-	-	-	0.350 (0.172)	-0.303 (0.145)
16 - 20 ปี	3.400	-	-	-	-	-0.653 (0.007*)
มากกว่า 20 ปี	4.053	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง ท่านได้รับผลคุ้มค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี, 6 - 10 ปี และ 16 - 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001, 0.006 และ 0.007 มีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.522, -0.485 และ -0.653 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง การทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

LSD

อายุการทำงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.697	3.635	3.800	3.520	4.070
ต่ำกว่า 5 ปี	3.697	-	0.062 (0.638)	-0.103 (0.528)	0.177 (0.370)	-0.373 (0.010*)
6 - 10 ปี	3.635	-	-	-0.165 (0.353)	0.115 (0.582)	-0.435 (0.007*)
11 - 15 ปี	3.800	-	-	-	0.280 (0.225)	-0.270 (0.148)
16 - 20 ปี	3.520	-	-	-	-	-0.550 (0.012*)
มากกว่า 20 ปี	4.070	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง การทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ทำงานพบว่า กลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี, 6 - 10 ปี และ 16 - 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010, 0.007 และ 0.012 มีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.373, -0.435 และ -0.550 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านอายุการทำงาน

กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1 การมีส่วนร่วมกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.047	4	1.512	2.135	0.076
	ภายในกลุ่ม	228.690	323	0.708		
	รวม	234.737	327			
2 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.314	4	2.079	3.561	0.007*
	ภายในกลุ่ม	188.564	323	0.584		
	รวม	196.878	327			
3 การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.380	4	0.845	1.112	0.351
	ภายในกลุ่ม	245.425	323	0.760		
	รวม	248.805	327			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.223	4	1.306	2.427	0.048*
	ภายในกลุ่ม	173.756	323	0.538		
	รวม	178.979	327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม ด้านอายุการทำงานพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปว่า ปัจจัยด้านอายุการทำงานมีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มผลสรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำ
กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านอายุการทำงาน

LSD

อายุการทำงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.582	3.557	3.714	3.361	3.838
ต่ำกว่า 5 ปี	3.582	-	0.025 (0.813)	-0.132 (0.321)	0.221 (0.168)	-0.256 (0.028*)
6 - 10 ปี	3.557	-	-	-0.157 (0.277)	0.196 (0.249)	-0.281 (0.030*)
11 - 15 ปี	3.714	-	-	-	0.353 (0.060)	-0.124 (0.412)
16 - 20 ปี	3.361	-	-	-	-	-0.477 (0.007*)
มากกว่า 20 ปี	3.838	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
ด้านอายุการทำงานพบว่า กลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุการ
ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี, 6 - 10 ปี และ 16 - 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.028, 0.030 และ 0.007 มีผลต่าง
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.256, -0.281 และ -0.477 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.4.1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1 ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.229	4	2.807	3.547	0.008*
	ภายในกลุ่ม	255.622	323	0.791		
	รวม	266.851	327			
2 ท่านคิดว่าอายุงานมากมีผลกับการมีส่วนร่วมกับกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.596	4	1.149	0.996	0.410
	ภายในกลุ่ม	372.766	323	1.154		
	รวม	377.363	327			
3 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	6.340	4	1.585	1.816	0.125
	ภายในกลุ่ม	281.926	323	0.873		
	รวม	288.265	327			
การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.711	4	1.428	2.013	0.092
	ภายในกลุ่ม	229.026	323	0.709		
	รวม	234.737	327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.092 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ 1 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า มัธยมปลาย	มัธยมปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	3.257	3.749	3.712	3.980	3.833
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	3.257	-	-0.491 (0.003*)	-0.455 (0.017*)	-0.723 (0.000*)	-0.576 (0.054)
มัธยมปลาย / ปวช.	3.749	-	-	0.037 (0.785)	-0.232 (0.103)	-0.085 (0.750)
อนุปริญญา / ปวส.	3.712	-	-	-	-0.269 (0.115)	-0.121 (0.667)
ปริญญาตรี	3.980	-	-	-	-	0.147 (0.607)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.833	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลาย มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือปวช.,

อนุปรัชญาหรือปวส. และปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003, 0.017 และ 0.000 มีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.491, -0.455 และ -0.723 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.4.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามระดับการศึกษา

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1 ท่านมักทำการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานโดยใช้หลักการ 10 ขั้นตอน	ระหว่างกลุ่ม	12.732	4	3.183	3.603	0.007*
	ภายในกลุ่ม	285.363	323	0.883		
	รวม	298.095	327			
2 ท่านมักค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวท่านเอง	ระหว่างกลุ่ม	5.220	4	1.305	1.667	0.157
	ภายในกลุ่ม	252.829	323	0.783		
	รวม	258.049	327			
3 การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	14.406	4	3.601	5.227	0.000*
	ภายในกลุ่ม	222.567	323	0.689		
	รวม	236.973	327			
การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.793	4	2.198	3.775	0.005*
	ภายในกลุ่ม	188.085	323	0.582		
	รวม	196.878	327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษามีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อ 1, 3 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007, 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธ

สมมติฐาน H_0 โดยมีรายละเอียดดังนี้ ข้อ 1 ท่านมักทำการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานโดยใช้หลักการไคเซ็น สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยหลักการไคเซ็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้อ 3 การปรับปรุงขั้นตอนการทำงานทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.31 - 4.33

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่ามัธยมปลาย	มัธยมปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	3.391	3.747	3.774	4.020	3.972
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	3.391	-	-0.356 (0.012*)	-0.384 (0.019*)	-0.629 (0.000*)	-0.582 (0.023*)
มัธยมปลาย / ปวช.	3.747	-	-	-0.027 (0.812)	-0.273 (0.026*)	-0.226 (0.323)
อนุปริญญา / ปวส.	3.774	-	-	-	-0.246 (0.093)	-0.198 (0.413)
ปริญญาตรี	4.020	-	-	-	-	0.474 (0.847)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.972	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลาย มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือปวช., อนุปริญญาหรือปวส., ปริญญาตรี

และสูงกว่าปริญญาตรีโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.012, 0.019, 0.000 และ 0.023 มีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.356, -0.384, -0.629 และ -0.582 กลุ่มผู้มีการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือปวช. มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 มีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.273 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเรื่อง ท่านมักปรับปรุงขั้นตอนการทำงานโดยใช้หลักการ ไคเซ็น จำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

ระดับการศึกษา	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่ามัธยมปลาย	มัธยมปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	3.229	3.713	3.542	3.961	3.833
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	3.229	-	-0.485 (0.006*)	-0.314 (0.119)	-0.732 (0.000*)	-0.605 (0.055)
มัธยมปลาย / ปวช.	3.713	-	-	0.171 (0.229)	-0.247 (0.100)	-0.120 (0.670)
อนุปริญญา / ปวส.	3.542	-	-	-	-0.418 (0.021*)	-0.291 (0.329)
ปริญญาตรี	3.961	-	-	-	-	0.127 (0.673)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.833	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเรื่อง ท่านมักปรับปรุงขั้นตอนการทำงานโดยใช้หลักการไคเซ็น จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลาย มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือปวช. และปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 และ 0.000 มีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.485 และ -0.732 ส่วนกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส. มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 มีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.418 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเรื่อง การปรับปรุงขั้นตอนการทำงานทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่ามัธยมปลาย	มัธยมปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	3.514	3.988	4.051	4.333	4.167
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	3.514	-	-0.474 (0.002*)	-0.537 (0.003*)	-0.819 (0.000*)	-0.652 (0.019*)
มัธยมปลาย / ปวช.	3.988	-	-	0.063 (0.618)	-0.345 (0.010*)	-0.178 (0.472)
อนุปริญญา / ปวส.	4.051	-	-	-	-0.282 (0.076)	-0.116 (0.660)
ปริญญาตรี	4.333	-	-	-	-	0.167 (0.532)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.167	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเรื่อง การปรับปรุงขั้นตอนการทำงานทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลาย มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือปวช., อนุปริญญาหรือปวส., ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.003, 0.000 และ 0.019 มีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.474, -0.537, -0.819 และ -0.652 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มผู้มีการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือปวชมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 มีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.345 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.4.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามระดับการศึกษา

การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1 ท่านได้รับผลคุ้มค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.684	4	2.221	2.173	0.072
	ภายในกลุ่ม	336.292	323	1.022		
	รวม	338.976	327			
2 การทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.904	4	0.974	1.173	0.322
	ภายในกลุ่ม	271.093	323	0.830		
	รวม	271.997	327			
3 ท่านคาดว่ากิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านได้รับรางวัล เช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.813	4	5.515	3.807	0.005*
	ภายในกลุ่ม	486.159	323	1.449		
	รวม	489.973	327			
4 การได้รับรางวัล ทำให้ท่านทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอีก	ระหว่างกลุ่ม	2.135	4	1.817	1.473	0.210
	ภายในกลุ่ม	403.426	323	1.233		
	รวม	405.561	327			
การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.648	4	1.412	1.876	0.114
	ภายในกลุ่ม	243.156	323	0.753		
	รวม	248.805	327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.114 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ 3 ท่านคาดว่าจะการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านได้รับรางวัล เช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวังในรางวัลในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง ท่านคาดว่าจะการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านได้รับรางวัล เช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน จำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		ต่ำกว่ามัธยมปลาย	มัธยมปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	3.229	3.444	2.864	2.921	3.583
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	3.229	-	-0.216 (0.334)	0.364 (0.157)	0.307 (0.246)	-0.355 (0.379)
มัธยมปลาย / ปวช.	3.444	-	-	0.580 (0.002*)	0.523 (0.007*)	-0.139 (0.699)
อนุปริญญา / ปวส.	2.864	-	-	-	-0.057 (0.804)	-0.719 (0.060)
ปริญญาตรี	2.921	-	-	-	-	-0.662 (0.088)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.583	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นในเรื่อง ท่านคาดว่า การทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านได้รับรางวัลเช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้มีการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือปวช. มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส. และปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.007 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.580, 0.523 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.36 สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านระดับการศึกษา

กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
1 การมีส่วนร่วมทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.711	4	1.428	2.013	0.092
	ภายในกลุ่ม	229.026	323	0.709		
	รวม	234.737	327			
2 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.793	4	2.198	3.775	0.005*
	ภายในกลุ่ม	188.085	323	0.582		
	รวม	196.878	327			
3 การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.648	4	1.412	1.876	0.114
	ภายในกลุ่ม	243.156	323	0.753		
	รวม	248.805	327			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.138	4	1.035	1.911	0.108
	ภายในกลุ่ม	174.841	323	0.541		
	รวม	178.979	327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวม ด้านระดับการศึกษาพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.108 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สมมติฐานที่ 1.5.1 รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้

การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	รายได้	t-test for Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	Df	Sig.
1 ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	รายวัน	3.66	0.950	-2.463	326	0.025*
	รายเดือน	3.90	0.763			
2 ท่านคิดว่าอายุงานมากมีผลกับการมีส่วนร่วมกับการทำกิจกรรม	รายวัน	3.34	1.033	-1.038	326	0.300
	รายเดือน	3.47	1.164			
3 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ	รายวัน	3.53	0.962	-2.418	326	0.021*
	รายเดือน	3.79	0.860			
การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวม	รายวัน	3.51	0.872	-2.200	326	0.037*
	รายเดือน	3.72	0.772			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปว่า รายได้แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยรายเดือนมีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายวันเล็กน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 1, 3 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.025, 0.021 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 มีรายละเอียดดังนี้ ข้อ 1 ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน สรุปว่ารายได้แตกต่างกันมีผลต่อการมี

ส่วนร่วมกับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยรายเดือนมีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายวัน ข้อ 3 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ สรุปว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อพนักงานในการมีส่วนร่วมกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยรายเดือนมีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายวัน

สมมติฐานที่ 1.5.2 รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	รายได้	t-test for Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	Df	Sig.
1 ท่านมักทำการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานโดยใช้หลักการ ไคเซ็น	รายวัน	3.59	0.990	-2.612	326	0.015*
	รายเดือน	3.87	0.840			
2 ท่านมักค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวท่านเอง	รายวัน	3.53	0.920	-2.713	326	0.011*
	รายเดือน	3.80	0.782			
3 การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น	รายวัน	3.91	0.900	-3.713	326	0.001*
	รายเดือน	4.24	0.671			
การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	รายวัน	3.68	0.810	-3.490	326	0.002*
	รายเดือน	3.97	0.650			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยรายเดือนมีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายวัน

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1, 2 และ 3 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015, 0.011 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 โดยมีรายละเอียดดังนี้ ข้อ 1 ท่านมักทำการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานโดยใช้หลักการไคเซ็น สรุปว่า รายได้แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานโดยใช้หลักการไคเซ็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยรายเดือนมีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายวัน ข้อ 2 ท่านมักค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวท่านเอง สรุปว่า รายได้แตกต่างกันมีผลต่อการค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนด้วยตัวเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยรายเดือนมีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายวัน ข้อ 3 การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น สรุปว่า รายได้แตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้ทำงานง่ายขึ้นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยรายเดือนมีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายวัน

สมมติฐานที่ 1.5.3 รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้

การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	รายได้	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	Df	Sig.
1 ท่านได้รับผลคุ้มค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	รายวัน	3.58	1.029	-1.660	326	0.098
	รายเดือน	3.79	0.982			
2 การทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของการทำงานของท่าน	รายวัน	3.72	0.942	-0.930	326	0.353
	รายเดือน	3.82	0.837			
3 ท่านคาดว่ากิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านได้รับรางวัล เช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน	รายวัน	3.28	1.211	0.967	326	0.353
	รายเดือน	3.14	1.254			

ตารางที่ 4.39 ต่อ

การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	รายได้	t-test for Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	Df	Sig.
4 การได้รับรางวัลทำให้ท่านทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอีก	รายวัน	3.46	1.094	-0.121	326	0.904
	รายเดือน	3.47	1.164			
การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	รายวัน	3.51	0.881	-0.425	326	0.671
	รายเดือน	3.56	0.855			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.671 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า รายได้แตกต่างกันมีผลต่อการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยรายเดือนมีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายวันเล็กน้อย

ตารางที่ 4.40 สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านรายได้

กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	รายได้	t-test for Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	df	Sig.
การมีส่วนร่วมทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	รายวัน	3.51	0.872	-2.200	326	0.037*
	รายเดือน	3.72	0.772			
การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	รายวัน	3.68	0.810	-3.490	326	0.002*
	รายเดือน	3.97	0.650			
การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	รายวัน	3.51	0.881	-0.425	326	0.671
	รายเดือน	3.56	0.855			
โดยรวม	รายวัน	3.56	0.767	-2.204	326	0.039*
	รายเดือน	3.75	0.659			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านรายได้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปว่า ปัจจัยด้านรายได้มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานมีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบ Multiple linear regression ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อการพยากรณ์ กำหนดให้

รูปแบบทั่วไปของสมการถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้นทั่วไปคือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

เมื่อ

(Y)	คือ สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม
$X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$	คือ ค่าตัวแปรอิสระที่ 1,2,3...จนถึงตัวแปรอิสระที่ n
β_0	คือ ค่าคงที่ของสมการ
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n$	คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรอิสระที่ 1,2,3,... จนถึงตัวแปรอิสระที่ n
ε	คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

สมการในรูปของประชากร

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและปัจจัยด้านความตั้งใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

$$Y_T = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

$$Y_3 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

สมการประมาณค่า

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและปัจจัยด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

$$\hat{Y}_T = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

ในการทดสอบสมมติฐานกำหนดให้ตัวแปรตาม

\hat{Y}_T คือ กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม

\hat{Y}_1 คือ การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

\hat{Y}_2 คือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

\hat{Y}_3 คือ การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ตัวแปรอิสระ

X_1 คือ ปัจจัยด้านการรายงานไคเซ็น

X_2 คือ ปัจจัยด้านการสื่อสารกับพนักงาน

X_3 คือ ปัจจัยด้านการฝึกอบรมพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานมีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม

H_0 : ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานไม่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม

H_1 : ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานมีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple linear regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวม

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.797	0.635	0.632	0.449

a Predictors: (Constant) ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ปัจจัยด้านการทำรายงานไคเซ็น ปัจจัยด้านการสื่อสารกับพนักงาน

จากตารางที่ 4.41 สรุปได้ว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.797 และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.635 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 63.2 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวม (\hat{Y}_t)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.166	0.149		1.113	0.267
การทำรายงานไคเซ็น (X_1)	0.422	0.046	0.384	9.135	0.000*
การสื่อสารกับพนักงาน (X_2)	0.217	0.049	0.238	4.467	0.000*
การฝึกอบรมพนักงาน (X_3)	0.322	0.058	0.299	5.542	0.000*

a Dependent Variable: โดยรวม

จากตารางที่ 4.42 พบว่า การทำรายงานไคเซ็น (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 การสื่อสารกับพนักงาน (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 การฝึกอบรมพนักงาน (X_3) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ปัจจัยด้านการทำรายงานไคเซ็นและปัจจัยด้านการสื่อสารกับพนักงาน

มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_T = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_T = 0.166 + 0.422X_1 + 0.217X_2 + 0.322X_3$$

เมื่อ \hat{Y}_T คือ กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม

X_1 คือ ปัจจัยด้านการทำรายงานไคเซ็น

X_2 คือ ปัจจัยด้านการสื่อสารกับพนักงาน

X_3 คือ ปัจจัยด้านการฝึกอบรมพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานมีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

H_0 : ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานไม่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

H_1 : ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานมีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple linear regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.730	0.534	0.529	0.581

a Predictors: (Constant) ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ปัจจัยด้านการทำรายงานไคเซ็น ปัจจัยด้านการสื่อสารกับพนักงาน

จากตารางที่ 4.43 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.730 และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.534 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 52.9 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (\hat{Y}_1)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	-0.046	0.193		-0.241	0.810
การทำรายงานไค เซ็น (X_1)	0.474	0.060	0.376	7.917	0.000*
การสื่อสารกับ พนักงาน (X_2)	0.245	0.063	0.234	3.895	0.000*
การฝึกอบรม พนักงาน (X_3)	0.288	0.075	0.234	3.829	0.000*

a Dependent Variable: การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

จากตารางที่ 4.44 พบว่า การทำรายงานไคเซ็น (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 การสื่อสารกับพนักงาน (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 การฝึกอบรมพนักงาน (X_3) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ปัจจัยด้านการทำรายงานไคเซ็นและปัจจัยด้านการสื่อสารกับพนักงานมีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_1 = -0.046 + 0.474X_1 + 0.245X_2 + 0.288X_3$$

- เมื่อ \hat{Y}_1 คือ การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
 X_1 คือ ปัจจัยด้านการทำรายงานไคเซ็น
 X_2 คือ ปัจจัยด้านการสื่อสารกับพนักงาน
 X_3 คือ ปัจจัยด้านการฝึกอบรมพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานมีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

H_0 : ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานไม่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

H_1 : ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานมีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple linear regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานที่อิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.726	0.527	0.523	0.536

a Predictors: (Constant) ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ปัจจัยด้านการทำรายงานไคเซ็น ปัจจัยด้านการสื่อสารกับพนักงาน

จากตารางที่ 4.45 สรุปได้ว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.726 และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.527 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ที่ได้อ้อยละ 52.3 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (\hat{Y}_2)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.446	0.178		2.508	0.013*
การทำรายงานไค เซ็น (X_1)	0.440	0.055	0.382	7.981	0.000*
การสื่อสารกับ พนักงาน (X_2)	0.160	0.058	0.166	2.750	0.006*
การฝึกอบรม พนักงาน (X_3)	0.325	0.069	0.288	4.690	0.000*

a Dependent Variable: การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ค่าคงที่ (Constant) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 การทำรายงานไคเซ็น (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 การสื่อสารกับพนักงาน (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 การฝึกอบรมพนักงาน (X_3) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ปัจจัยด้านการทำรายงานไคเซ็นและปัจจัยด้านการสื่อสารกับพนักงานมีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_2 = 0.446 + 0.440X_1 + 0.160X_2 + 0.325X_3$$

เมื่อ

\hat{Y}_2 คือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

X_1 คือ ปัจจัยด้านการทำรายงานไคเซ็น

X_2 คือ ปัจจัยด้านการสื่อสารกับพนักงาน

X_3 คือ ปัจจัยด้านการฝึกอบรมพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานมีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

H_0 : ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานไม่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

H_1 : ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานมีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple linear regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.675	0.456	0.451	0.646

a Predictors: (Constant) ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ปัจจัยด้านการทำรายงานไคเซ็น ปัจจัยด้านการสื่อสารกับพนักงาน

จากตารางที่ 4.47 สรุปได้ว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.675 และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.456 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 45.1 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(\hat{Y}_3)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	0.098	0.214		0.455	0.649
การทำรายงานไค เซ็น (X_1)	0.352	0.067	0.272	5.297	0.000*
การสื่อสารกับ พนักงาน (X_2)	0.247	0.070	0.229	3.525	0.000*
การฝึกอบรม พนักงาน (X_3)	0.353	0.084	0.278	4.216	0.000*

a Dependent Variable: การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

จากตารางที่ 4.48 พบว่า การทำรายงานไคเซ็น (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 การสื่อสารกับพนักงาน (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 การฝึกอบรมพนักงาน (X_3) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ปัจจัยด้านการทำรายงานไคเซ็นและปัจจัยด้านการสื่อสารกับพนักงานมีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_3 = 0.098 + 0.352X_1 + 0.247X_2 + 0.353X_3$$

เมื่อ

\hat{Y}_3 คือ การจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

X_1 คือ ปัจจัยด้านการทำรายงานไคเซ็น

X_2 คือ ปัจจัยด้านการสื่อสารกับพนักงาน

X_3 คือ ปัจจัยด้านการฝึกอบรมพนักงาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.49 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง			โดยรวม
	ด้านการมีส่วนร่วม ร่วมกับกิจกรรม	ด้านการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง	ด้านการจูงใจพนักงาน ในการทำกิจกรรม	
เพศ	-	-	-	-
ตำแหน่งงาน	-	-	-	-
อายุการทำงาน	-	✓	-	✓
ระดับการศึกษา	-	✓	-	-
รายได้	✓	✓	-	✓

เมื่อ ✓ คือ ระดับความคิดเห็นแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 - คือ ระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานมีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน

กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงาน		
	การทำรายงานไค เช่น	การสื่อสารกับ พนักงาน	การฝึกอบรม
ด้านการมีส่วนร่วมร่วมกับ กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓
ด้านการจูงใจพนักงานในการทำ กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓
ด้านภาพรวม	✓	✓	✓

เมื่อ ✓ คือ มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
 - คือ ไม่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.51 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน

กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	สมการพยากรณ์
ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	$\hat{Y}_1 = -0.0460.474X_1 + 0.245X_2 + 0.288X_3$
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	$\hat{Y}_2 = 0.446 + 0.440X_1 + 0.160X_2 + 0.325X_3$
ด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	$\hat{Y}_3 = 0.098 + 0.352X_1 + 0.247X_2 + 0.353X_3$
ด้านภาพรวม	$\hat{Y}_T = 0.166 + 0.422X_1 + 0.217X_2 + 0.322X_3$



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ได้แบ่งการสรุปผลการวิจัยออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย
- 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ อายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับการศึกษาเป็นระดับมัธยมปลาย รายได้เป็นรายวัน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานแบ่งเป็น ด้านการทำรายงานไคเซ็น ด้านการสื่อสารกับพนักงาน และด้านการฝึกอบรม มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการทำรายงานไคเซ็น ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ด้านพนักงานทำรายงานไคเซ็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ด้านพนักงานทำรายงานไคเซ็นจากสถานที่จริง ข้อมูลจริง และด้านการทำรายงานไคเซ็นโดยใช้แนวคิดการลดขั้นตอนการทำงานและการจัดเรียงลำดับก่อนและหลังแก้ไข มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการสื่อสารกับพนักงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ด้านการประชาสัมพันธ์ตามสถานที่ต่าง ๆ ในบริษัท อย่างทั่วถึง ด้านการประชาสัมพันธ์หลายช่องทางเช่น ทางเว็บไซต์ เสียงตามสาย บอร์ดประชาสัมพันธ์ ด้านการแจ้งข้อมูลข่าวสารก่อนการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการรายงานผลหลังจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการสื่อสารมีความชัดเจนสร้างความเข้าใจให้แก่ท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยคือ ด้านการใช้สื่อที่ทันสมัยเข้าใจง่ายทำให้การอบรมน่าสนใจ ด้านพนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ จากการฝึกอบรม ด้านพนักงานนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง ด้านการทดสอบความรู้ก่อนการอบรม ด้านการดำเนินการอบรม เป็นไปตามหมายกำหนดการ มีเวลาเริ่มและเวลาจบชัดเจน ด้านกิจกรรมละลายพฤติกรรมระหว่างผู้เข้าอบรมเพื่อสร้างบรรยากาศของการฝึกอบรม ด้านการประเมินและติดตามผลหลังการอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแบ่งเป็น ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สรุปเป็นรายข้อย่อยคือ พนักงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตัวเอง พนักงานและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนอายุงานมากมีผลกับการมีส่วนร่วมกับการทำกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สรุปเป็นรายข้อย่อยคือ พนักงานมักปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน โดยใช้หลักการไคเซ็น พนักงานค้นหาวิธีปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวเอง การปรับปรุงขั้นตอนการทำงานทำให้พนักงานทำงานง่ายขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สรุปเป็นรายข้อย่อยคือ พนักงานได้รับผลคุ้มค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทำให้พนักงานบรรลุเป้าหมายของการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานคาดว่ากิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้พนักงานได้รับรางวัลเช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน และการได้รับรางวัลทำให้พนักงานทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอีก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์สมมติฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน ส่วนรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องด้านการมีส่วนร่วมกิจกรรมแตกต่างกัน

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานมีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทำรายงาน โคอเซ็น ปัจจัยด้านการฝึกอบรม และปัจจัยด้านการสื่อสารกับพนักงานมีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในด้านการมีส่วนร่วมกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมปลายหรือปวช. และเป็นพนักงานรายวันเนื่องจากบริษัทเป็นบริษัทประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งต้องการความละเอียดอ่อนในการประกอบชิ้นงาน และรับพนักงานที่เพิ่งจบการศึกษาซึ่งมีความตั้งใจในการทำงานสูงและปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาได้ดี ส่วนพนักงานรายวันทำงานเป็นรอบเวลา

ด้านปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานพบว่า การทำรายงาน โคอเซ็น การสื่อสารกับพนักงาน การฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านปัจจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องพบว่า การมีส่วนร่วมกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงว่าพนักงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีชัย ถิ่นฐานทรัพย์ (2549) ที่พบว่าพนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มควบคุมคุณภาพและการประชุมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนเรื่องพนักงานมีส่วนร่วมใน การลงมือแก้ไขปัญหา การวางแผน ตรวจสอบผลและแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านรายได้พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมและการปรับปรุงแตกต่าง เนื่องจากพนักงานรายเดือนให้ความร่วมมือกับกิจกรรมและทำการปรับปรุงการทำงานเป็นอย่างดี จึงควรเน้นส่งเสริมพนักงานรายวันมีส่วนร่วมกับกิจกรรมมากขึ้น ทำการปรับปรุงการทำงานให้มากขึ้น ด้านอายุการทำงานพบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีประสบการณ์การทำงานมาก มีทักษะในการปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี, 6 - 10 ปี, 16 - 20 ปี ด้านระดับการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลาย ขาดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานจึงไม่ค่อยปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ควรเพิ่มความรู้ ฝึกอบรม เพื่อสนับสนุนให้พนักงานกลุ่มนี้ทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนาถ เทพสุกร (2549) ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จของการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี Kaizen แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สติชัย บุญมี (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน อายุงาน ประสบการณ์การฝึกอบรม ที่แตกต่างกันมีทัศนคติ การพัฒนาและการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน

การทดสอบการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นพบว่า ปัจจัยด้านการทำรายงานไคเซ็น การสื่อสารกับพนักงาน และการฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในภาพรวม และในด้านการมีส่วนร่วม การปรับปรุง การจูงใจพนักงาน และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คาริกา จารุวัฒนกิจ(2539) ที่พบว่า การสื่อสารของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ปัจจัยการมีส่วนร่วมกับกิจกรรม ควรให้พนักงานเข้าร่วมกับกิจกรรมทุกกิจกรรม จากผลการวิจัยจะเห็นว่า รายได้มีผลต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมแตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานรายวัน ที่มีส่วนร่วมกับกิจกรรมน้อยกว่าพนักงานรายเดือนจึงควรกระตุ้นให้พนักงานรายวันมีส่วนร่วมกับกิจกรรมมากขึ้น

2. ปัจจัยการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พนักงานยังทำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยพบว่า อายุการทำงานและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงอย่าง

ต่อเนื่องแตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 20 ปี และกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมปลาย จึงควรเพิ่มเติมเสริมความรู้เช่น การฝึกอบรม การดูงานที่บริษัทอื่น เป็นต้น

3. ปัจจัยการจูงใจพนักงาน ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แต่ถึงอย่างไรก็ตามควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อจูงใจพนักงานให้ทำกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำกิจกรรมให้ดีขึ้น

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เช่น วัฒนธรรมในองค์กร ความขัดแย้งภายในองค์กร การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และควรมีการศึกษาเครื่องมือการบริหารเชิงคุณภาพ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคนเช่น การบำรุงรักษาทีวิผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (Total Productive Maintenance : TPM) เป็นต้น พร้อมทั้งเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง กับบริษัทอื่นที่มีลักษณะธุรกิจที่คล้าย ๆ กัน เพื่อหาปัจจัยการทำการกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องที่เหมาะสม



บรรณานุกรม

- ชำนาญ รัตนาการ. 2553. “ไคเซน(KAIZEN) กลยุทธ์การบริหารงานแบบญี่ปุ่น,” วารสาร. ฉบับพิเศษ 3,15 (ธันวาคม): 57-64.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2551. พฤติกรรมองค์การ **Organizational Behavior**. กรุงเทพฯ: วิ.พรินท์. คาริกา จารุวัฒนกิจ. 2539. ปัจจัยการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม บริษัท มินิแบ (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีชัย ถิ่นฐานทรัพย์. 2549. การมีส่วนร่วมของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อกิจกรรมกลุ่มควบคุมคุณภาพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีทัต ตรีศิริโชติ. 2554. “ไคเซ็น,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:
www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2309, [สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม 2555]
- นิพนธ์ บัวแก้ว. 2549. รู้จัก...ระบบการผลิตแบบลีน. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- บุปผา สุดสวัสดิ์ (ม.ป.ป). 2555. เทคนิคการเขียนโครงการ การค้นคว้าเขียนรายงานและภาคนิพนธ์. สมุทรสาคร: วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร
- ปฐมภรณ์ วงศ์ชนะภักย์. 2553. “การเขียนรายงาน,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:
<http://wtoy9997.blogspot.com>, [สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม 2555]
- ประยูร ศรีประสาธน์. 2552. รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภูวนาท เทพสุกร. 2549. ศึกษาความสำเร็จของการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี Kaizen กรณีศึกษาบริษัท โซนี่เทคโนโลยี จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มณี ฐาปนวงศ์สานติ. 2539. สารนิเทศกับการศึกษาค้นคว้า. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ยุพาพร รูปงาม. 2545. การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงบประมาณ ในการปฏิรูประบบราชการ. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิเชียร วิทญูตม. 2551. พฤติกรรมองค์การ **Organization Behavior**. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 2532. “กระบวนการฝึกอบรม และการบริหารงานฝึกอบรม,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.trainer.in.th/blog/24/ueaioanoiaa-oe-2-adhcoaoiaa-aadhooaooeooiaa>, [สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม 2555]
- สถิตย์ บุญมี. 2550. การศึกษาทัศนคติต่อการพัฒนาและการฝึกอบรมของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า (FA) บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (บ.ป.ท.,ม.ป.ป). 2555. “KAIZEN,” เอกสารแผ่นพับประชาสัมพันธ์ของสถาบัน.
- สุจินต์ ดาวิระกุล. 2546. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านชนะเลิศการประกวดหมู่บ้านดีเด่น จังหวัดนครสวรรค์ ปีพ.ศ. 2527. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุธี วรประดิษฐ. 2547. “การมีส่วนร่วมของชุมชน,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: http://trat.nfe.go.th/trat/topic5_old.php?page=5, [สืบค้นเมื่อ 6 มกราคม 2555]
- สุเมธ ทราญแก้ว. 2536. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ: ศึกษาเฉพาะโครงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อดิน รพีพัฒน์. 2547. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ: ศูนย์การศึกษานโยบายสาธารณสุข.
- อรวรรณ จันทร์ชื่น. 2550. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสวนสนุกศรีมเวสต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อัมพิกา ไกรฤทธิ. 2534. **ไคเซ็น ฤกษ์แจลู่ความสำเร็จแบบญี่ปุ่น**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- Adler, N. J. and Goaham, J. T. 1989. "Cross Culture Interaction : The Inter national Comparison Fallacy," **Journal of International Business Studies**, pp.515-537
- Arnold, H. J. and Feldman, D. C. 1986. **Organization Behavior**. New York : McGraw-Hill.
- Arrington B., Gautam K. and MacCabe W.J. 1995. "Continually improving governance," **Scholarly Journals**, Vol 40, Issue 1, pp.95.
- Arumugam, V. 2008. "TQM practices and quality management performance : An investigation of their relationship using data from ISO 9001:2000 firms in Malaysia," **Scholarly Journals**, Vol 20, Issue 6, pp.636-650.
- Baron, R. A. 1986. **Behavior in Organization**. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Berelson, B. and Steiner, G. A. 1964. **Human Behavior**. New York : Harcourt Brace and World, Inc.
- Cherington, D. J. 1989. **Organization Behavior**. Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Eerde, W. V. and Thierry, H. 1996. "Vroom 's Expectancy Models and Work-Related Critiria: A Meta - Analysis," **Journal of Applied Psychology**, pp575-586.
- Fornaroff, A. 1980. **A Community involvement in Health System for Primary Health Care**. Geneva : Wolrd Health Oganization.
- Glover, Farris, W. J., Van Aken, J. A., Doolen, E. M. and Toni L. 2011. "Critical success Factors for the sustainability of Kaizen event human resource outcomes : An empirical study," **International Journal of Production Economics**, Vol. 132, Issu 2, pp.197-213.
- Koofman, H.F. 1949. **Participation Organization Activities in Selected Kentucky Localities**. Agricultural Experiment Station Bulletins.
- Locke, E. A. 1968. "Toward a Theory of Task Motivation and Incentives," **Organizational Behavior and Human Performance**. pp.157-189.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Murata, Katayama K., Hiroshi. 2010. “A study on construction of a kaizen case-base and its utilization: a case of visual management in fabrication and assembly shop-floors,”

International Journal of Production Research, Vol. 48, Issue 24, pp.7265-7287.

Vonk and Jeff. 2005. “Process Improvement in Business Permits through Kaizen,” **Spectrum :**

Journal of State Government, Vol.78, Issue 2, pp.33-34.

Vroom, V. 1964. **Work and Motivation**. New York : Wiley.





ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ของ
พนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด

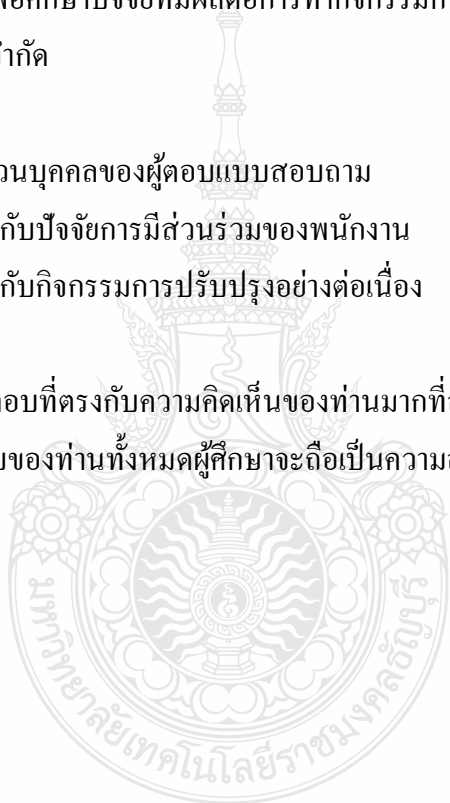
แบบสอบถามนี้มี 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และตอบ
คำถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านทั้งหมดผู้ศึกษาจะถือเป็นความลับ



ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในหน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. ตำแหน่งงาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ

2. พนักงานสำนักงาน

3. พนักงานระดับผู้บริหาร

3. อายุการทำงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี

2. 6 – 10 ปี

3. 11 – 15 ปี

4. 16 – 20 ปี

5. มากกว่า 20 ปี

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่ามัธยมปลาย

2. มัธยมปลายหรือปวช.

3. อนุปริญญาหรือปวส.

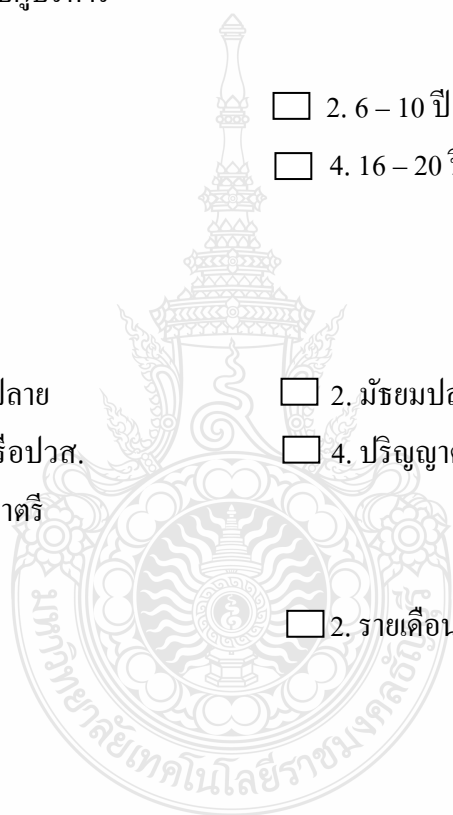
4. ปริญญาตรี

5. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้

1. รายวัน

2. รายเดือน



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน

โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน(เลือกเพียง 1 คำตอบ)

หัวข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ด้านการทำรายงานไคเซ็น					
1. ท่านทำรายงานไคเซ็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน					
2. ท่านมักทำรายงานไคเซ็นจากสถานที่จริง ข้อมูลจริง					
3. ท่านทำรายงานแบบบุคคลมากกว่าแบบกลุ่ม					
4. ท่านไปดูรายงานไคเซ็นในอดีตก่อนมาทำรายงานไคเซ็นของท่าน					
5. การทำรายงานไคเซ็นของท่านใช้แนวทางการลดขั้นตอนการทำงาน และการจัดเรียงลำดับงานก่อนและหลังแก้ไข					
6. ท่านทำรายงานไคเซ็นมากกว่า 1 เรื่องต่อเดือน					
ด้านการสื่อสารกับพนักงาน					
1. มีการประชาสัมพันธ์ ตามสถานที่ต่างๆ ในบริษัทอย่างทั่วถึง					
2. มีการประชาสัมพันธ์หลายช่องทาง เช่น ทางเว็บไซต์ เสียงตามสาย บอร์ดประชาสัมพันธ์					
3. มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารก่อนทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					
4. มีการรายงานผลหลังจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					
5. การสื่อสารมีความชัดเจน สร้างความเข้าใจให้แก่ท่าน					

หัวข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
ด้านการฝึกอบรมพนักงาน					
1. ท่านเข้ารับฟังการอบรมเป็นประจำ					
2. มีการใช้สื่อที่ทันสมัย เข้าใจง่าย ทำให้การอบรมน่าสนใจ					
3. ท่านเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะจากการฝึกอบรม					
4. ท่านได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง					
5. มีการทดสอบความรู้ก่อนการอบรม					
6. การดำเนินการอบรมเป็นไปตาม หมยกำหนดการ มีเวลาเริ่ม และ เวลาจบ ชัดเจน					
7. มีกิจกรรมละลายพฤติกรรมระหว่างผู้เข้า อบรม เพื่อสร้างบรรยากาศของการฝึกอบรม					
8. มีการประเมินและติดตามผลหลังการอบรม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน(เลือกเพียง 1 คำตอบ)

หัวข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ด้านการมีส่วนร่วมกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					
1. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
2. ท่านคิดว่าอาชุนงานมากมีผลกับการมีส่วนร่วมกับการทำกิจกรรม					
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ					
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					
1. ท่านมักทำการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานโดยใช้หลักการ ไคเซ็น					
2. ท่านมักค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวท่านเอง					
3. การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
ด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					
1. ท่านได้รับผลคุ้มค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					
2. การทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของการทำงาน					
3. ท่านคาดว่าการทำงานกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านได้รับรางวัล เช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน					
4. การได้รับรางวัล ทำให้ท่านทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอีก					



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	29

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ท่านทำรายงานไคเซ็นที่เป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงานของท่าน	3.7333	.73968	30
ท่านมักทำรายงานไคเซ็นจากสถานที่จริง ข้อมูลจริง	3.8333	1.01992	30
ท่านทำรายงานแบบบุคคลมากกว่าแบบ กลุ่ม	3.1667	.83391	30
ท่านไปดูรายงานไคเซ็นในอดีตก่อนมาทำ รายงานไคเซ็นของท่าน	3.2333	.97143	30
การทำรายงานไคเซ็นของท่านใช้แนวคิด การลดขั้นตอนการทำงานและการจัด เรียงลำดับงานก่อนและหลังแก้ไข	3.7667	.97143	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ท่านทำรายงานไคเซ็นมากกว่า 1 เรื่องต่อเดือน	3.2667	.94443	30
มีการประชาสัมพันธ์ตามสถานที่ต่างๆ ในบริษัทอย่างทั่วถึง	4.0000	1.08278	30
มีการประชาสัมพันธ์หลายช่องทาง เช่น ทางเว็บไซต์ เสียงตามสาย บอร์ดประชาสัมพันธ์	3.7667	.97143	30
มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารก่อนทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.9667	1.03335	30
มีการรายงานผลหลังจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.8667	.86037	30
การสื่อสารมีความชัดเจน สร้างความเข้าใจให้แก่ท่าน	3.5333	.97320	30
ท่านเข้ารับฟังการอบรมเป็นประจำ	3.4333	.93526	30
มีการใช้สื่อที่ทันสมัย เข้าใจง่าย ทำให้การอบรมน่าสนใจ	3.7000	.87691	30
ท่านเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคติ ทักษะ จากการฝึกอบรม	3.6667	.84418	30
ท่านได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง	3.8000	.80516	30
มีการทดสอบความรู้ก่อนการอบรม	3.7667	.81720	30
การดำเนินการอบรมเป็นไปตามหมายกำหนด มีเวลาเริ่มและเวลาจบชัดเจน	3.8000	.66436	30
มีกิจกรรมละลายพฤติกรรมระหว่างผู้เข้าอบรม เพื่อสร้างบรรยากาศของการฝึกอบรม	3.5333	.81931	30
มีการประเมินและติดตามผลหลังการอบรม	3.6333	.85029	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	3.6667	.75810	30
ท่านคิดว่าอายุงานมากมีผลกับการมีส่วนร่วมกับการทำกิจกรรม	3.5333	1.04166	30
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ	3.5667	.97143	30
ท่านมักทำการปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน โดยใช้หลักการ ไคเซ็น	3.6000	1.03724	30
ท่านมักค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวตนเอง	3.5333	.97320	30
การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.0333	.88992	30
ท่านได้รับผลคุ้มค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.8000	.96132	30
การทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของการทำงาน	3.7000	1.11880	30
ท่านคาดว่าการทำงานกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านได้รับรางวัล เช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน	3.4333	1.30472	30
การได้รับรางวัล ทำให้ท่านทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอีก	3.7333	1.08066	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านทำรายงานไคเซ็นที่เป็นประโยชน์ ต่อหน่วยงานของท่าน	65.7333	134.961	.373	.942
ท่านมักทำรายงานไคเซ็นจากสถานที่ จริง ข้อมูลจริง	65.6333	124.033	.741	.936
ท่านทำรายงานแบบบุคคลมากกว่าแบบ กลุ่ม	66.3000	133.459	.403	.942
ท่านไปดูรายงานไคเซ็นในอดีตก่อนมา ทำรายงานไคเซ็นของท่าน	66.2333	133.564	.330	.944
การทำรายงานไคเซ็นของท่านใช้ แนวคิดการลดขั้นตอนการทำงานและ การจัดเรียงลำดับงานก่อนและหลัง แก้ไข	65.7000	126.631	.656	.938
ท่านทำรายงานไคเซ็นมากกว่า 1 เรื่อง ต่อเดือน	66.2000	126.579	.680	.937
มีการประชาสัมพันธ์ตามสถานที่ต่างๆ ในบริษัทอย่างทั่วถึง	65.4667	124.602	.668	.938
มีการประชาสัมพันธ์หลายช่องทาง เช่น ทางเว็บไซต์ เสิ้งตามสาย บอร์ดประ ชาสัมพันธ์	65.7000	125.941	.689	.937
มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารก่อนทำ กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	65.5000	122.879	.784	.935
มีการรายงานผลหลังจากการทำ กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	65.6000	127.283	.715	.937
การสื่อสารมีความชัดเจน สร้างความ เข้าใจให้แก่ท่าน	65.9333	124.754	.746	.936
ท่านเข้ารับฟังการอบรมเป็นประจำ	66.0333	126.585	.687	.937

Item-Total Statistics (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
มีการใช้สื่อที่ทันสมัย เข้าใจง่าย ทำให้ การอบรมน่าสนใจ	65.7667	126.185	.759	.936
ท่านเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ จากการฝึกอบรม	65.8000	125.890	.808	.935
ท่านได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง	65.6667	127.057	.783	.936
มีการทดสอบความรู้ก่อนการอบรม	65.7000	127.528	.743	.936
การดำเนินการอบรมเป็นไปตามหมาย กำหนด มีเวลาเริ่มและเวลาจบชัดเจน	65.6667	133.402	.526	.940
มีกิจกรรมละลายพฤติกรรมระหว่างผู้ เข้าอบรม เพื่อสร้างบรรยากาศของการ ฝึกอบรม	65.9333	129.995	.602	.939
มีการประเมินและติดตามผลหลังการ อบรม	65.8333	126.626	.761	.936



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	32.9333	57.513	.554	.932
ท่านคิดว่าอายุงานมากมีผลกับการมีส่วนร่วมกับการทำกิจกรรม	33.0667	54.823	.554	.933
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจนกิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ	33.0333	52.585	.776	.921
ท่านมักทำการปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน โดยใช้หลักการ ไคเซ็น	33.0000	51.034	.833	.918
ท่านมักค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวท่านเอง	33.0667	53.099	.734	.923
การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น	32.5667	54.185	.723	.924
ท่านได้รับผลคุ้มค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	32.8000	51.959	.835	.918
การทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของการทำงาน	32.9000	48.921	.913	.913
ท่านคาดว่าการทำงานกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านได้รับรางวัล เช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน	33.1667	51.730	.587	.934
การได้รับรางวัล ทำให้ท่านทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	32.8667	50.257	.850	.917
อีก				

T-Test

ภาพรวม จำแนกตามเพศ

Group Statistics

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ชาย	61	3.6175	.77420	.09913
	หญิง	267	3.5618	.86411	.05288
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ชาย	61	3.8798	.72273	.09254
	หญิง	267	3.7378	.78649	.04813
ด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ชาย	61	3.3607	.92255	.11812
	หญิง	267	3.5618	.85780	.05250

ภาพรวม จำแนกตามรายได้

Group Statistics

รายได้	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	รายวัน	229	3.5080	.87167	.05760
	รายเดือน	99	3.7205	.77182	.07757
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	รายวัน	229	3.6754	.80986	.05352
	รายเดือน	99	3.9697	.64960	.06529
ด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	รายวัน	229	3.5109	.88133	.05824
	รายเดือน	99	3.5556	.85458	.08589

T-Test ปัจจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านเพศ

Group Statistics

เพศ		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	ชาย	61	3.8033	.83306	.10666
	หญิง	267	3.7116	.91929	.05626
ท่านคิดว่าอายุงานมากมีผลกับการมีส่วนร่วมกับการทำกิจกรรม	ชาย	61	3.3115	1.11864	.14323
	หญิง	267	3.3970	1.06538	.06520
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจนกิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ	ชาย	61	3.7377	.89259	.11428
	หญิง	267	3.5768	.94824	.05803
ท่านมักปรับปรุงขั้นตอนการทำงานโดยใช้หลักการไคเซ็น	ชาย	61	3.6721	.92595	.11856
	หญิง	267	3.6742	.96294	.05893
ท่านมักค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวท่านเอง	ชาย	61	3.8033	.74877	.09587
	หญิง	267	3.5655	.91274	.05586
การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ชาย	61	4.1639	.79959	.10238
	หญิง	267	3.9738	.86018	.05264
ท่านได้รับผลคุ้มค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ชาย	61	3.5410	1.05789	.13545
	หญิง	267	3.6704	1.00935	.06177
ท่านคาดว่าการทำงานกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของการทำงาน	ชาย	61	3.6721	.90777	.11623
	หญิง	267	3.7640	.91383	.05593
ท่านคาดว่าการทำงานกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านได้รับรางวัล เช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน	ชาย	61	2.9344	1.31490	.16836
	หญิง	267	3.3109	1.19397	.07307
การได้รับรางวัล ทำให้ท่านทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ชาย	61	3.2951	1.20200	.15390
	หญิง	267	3.5019	1.09123	.06678

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางชมรมอย่างต่อเนื่อง	Equal variances assumed	2.077	.150	.463	326	.644	.05569	.12038	-1.8113	.29251
	Equal variances not assumed			.496	97.236	.621	.05569	.11235	-1.6729	.27867
ด้านการรับรู้งานอย่างต่อเนื่อง	Equal variances assumed	.962	.327	1.290	326	.198	.14195	.11000	-.07445	.35836
	Equal variances not assumed			1.361	95.284	.177	.14195	.10431	-.06511	.34902
ด้านการจัดพนักงานในการทำกิจกรรมการชมรมอย่างต่อเนื่อง	Equal variances assumed	1.271	.260	-1.629	326	.104	-.20114	.12347	-.44405	.04176
	Equal variances not assumed			-1.556	85.293	.123	-.20114	.12926	-.45813	.05585



Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	Equal variances assumed	2.091	.149	.715	326	.475	.09167	.12829	-1.6072	.34405
	Equal variances not assumed			.760	96.347	.449	.09167	.12059	-1.4769	.33103
ท่านคิดว่าอายุงานมากมีผลต่อการมีส่วนร่วมกับการทำกิจกรรม	Equal variances assumed	.936	.334	-.560	326	.576	-.08553	.15261	-.38575	.21469
	Equal variances not assumed			-.543	86.605	.588	-.08553	.15737	-.39834	.22728
ท่านเรียนเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกิจกรรมการชมรมอย่างต่อเนื่องจนเกิดกรรมนิมิตระสมความสำใจ	Equal variances assumed	1.429	.233	1.209	326	.228	.16093	.13315	-1.0101	.42286
	Equal variances not assumed			1.256	93.527	.212	.16093	.12817	-.09358	.41544
ท่านมักชมรับรู้งานต่อการทำงาน โดยยึดหลักการใด เช่น	Equal variances assumed	.196	.658	-.015	326	.988	-.00203	.13570	-.26899	.26493
	Equal variances not assumed			-.015	92.046	.988	-.00203	.13239	-.26497	.26092
ท่านมักค้นหาวิธีการชมรับรู้งานต่อการทำงานด้วยตัวท่านเอง	Equal variances assumed	7.132	.008	1.893	326	.059	.23774	.12557	-.00929	.48476
	Equal variances not assumed			2.143	104.925	.034	.23774	.11096	.01773	.45774



Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
การชมรับรู้งานขั้นตอนการทำงาน ทำได้ตามที่งานมอบหมาย มีประสิทธิภาพมากขึ้น	Equal variances assumed	.007	.935	1.578	326	.116	.19015	.12053	-.04697	.42727
	Equal variances not assumed			1.652	94.434	.102	.19015	.11512	-.03841	.41871
ท่านได้ร่วมผลสัมฤทธิ์จากการทำกิจกรรมการชมรมอย่างต่อเนื่อง	Equal variances assumed	.435	.510	-.896	326	.371	-.12943	.14453	-.41376	.15490
	Equal variances not assumed			-.869	86.707	.387	-.12943	.14887	-.42534	.16648
ท่านคาดว่าจะการทำให้กิจกรรมการชมรมอย่างต่อเนื่อง จะทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายของการทำงาน	Equal variances assumed	.048	.826	-.710	326	.478	-.09191	.12953	-.34672	.16290
	Equal variances not assumed			-.713	89.912	.478	-.09191	.12898	-.34816	.16434
ท่านคาดว่าจะการทำให้กิจกรรมการชมรมอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ท่านได้ชมรางวัล เช่น เงิน เงินเดือน	Equal variances assumed	1.134	.288	-2.179	326	.030	-.37644	.17272	-.71623	-.03864
	Equal variances not assumed			-2.051	84.061	.043	-.37644	.18353	-.74140	-.01147
การได้ชมรางวัล ทำให้ท่านทำกิจกรรมการชมรมอย่างต่อเนื่องอีก	Equal variances assumed	3.209	.074	-1.310	326	.191	-.20679	.15787	-.51736	.10378
	Equal variances not assumed			-1.233	84.051	.221	-.20679	.16777	-.54041	.12883

T-Test สรุปผลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านเพศ

Group Statistics

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ปัจจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ชาย	61	3.6193	.71491	.09153
หญิง	267	3.6205	.74670	.04570



Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ปัจจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	.439	.508	-.011	326	.991	-.00117	.10515	-.20802	.20569
			-.011	92.342	.991	-.00117	.10231	-.20435	.20202



T-Test ปัจจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านรายได้

Group Statistics

รายได้	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	รายวัน	229	3.6550	.94995	.06277
	รายเดือน	99	3.8990	.76258	.07664
ท่านคิดว่าอายุงานมากมีผลกับการมีส่วนร่วมกับการทำกิจกรรม	รายวัน	229	3.3406	1.03329	.06828
	รายเดือน	99	3.4747	1.16359	.11695
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจนกิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ	รายวัน	229	3.5284	.96215	.06358
	รายเดือน	99	3.7879	.86038	.08647
ท่านมักปรับปรุงขั้นตอนการทำงานโดยใช้หลักการไคเซ็น	รายวัน	229	3.5895	.98989	.06541
	รายเดือน	99	3.8687	.84087	.08451
ท่านมักค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวท่านเอง	รายวัน	229	3.5284	.92021	.06081
	รายเดือน	99	3.7980	.78220	.07861
การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น	รายวัน	229	3.9083	.90096	.05954
	รายเดือน	99	4.2424	.67144	.06748
ท่านได้รับผลคุ้มค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	รายวัน	229	3.5852	1.02937	.06802
	รายเดือน	99	3.7879	.98222	.09872
ท่านคาดว่าจะการทำให้กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของการทำงาน	รายวัน	229	3.7162	.94254	.06228
	รายเดือน	99	3.8182	.83744	.08417
ท่านคาดว่าจะการทำให้กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านได้รับรางวัล เช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน	รายวัน	229	3.2838	1.21133	.08005
	รายเดือน	99	3.1414	1.25365	.12600
การได้รับรางวัล ทำให้ท่านทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอีก	รายวัน	229	3.4585	1.09395	.07229
	รายเดือน	99	3.4747	1.16359	.11695

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการรณรงค์อย่างต่อเนือง	Equal variances assumed	2.099	.148	-2.096	326	.037	-.21253	.10139	-.41199	-.01308
	Equal variances not assumed			-2.200	208.609	.029	-.21253	.09662	-.40301	-.02206
ด้านการรณรงค์อย่างต่อเนื่อง	Equal variances assumed	5.727	.017	-3.197	326	.002	-.29430	.09204	-.47537	-.11323
	Equal variances not assumed			-3.486	229.424	.001	-.29430	.08442	-.46063	-.12796
ด้านการจัดพนักงานในการทำกิจกรรมการรณรงค์อย่างต่อเนื่อง	Equal variances assumed	.024	.878	-4.425	326	.671	-.04464	.10505	-.25130	.16203
	Equal variances not assumed			-4.430	191.444	.668	-.04464	.10377	-.24932	.16005



Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	Equal variances assumed	13.308	.000	-2.259	326	.025	-.24397	.10798	-.45640	-.03154
	Equal variances not assumed			-2.463	229.246	.015	-.24397	.09907	-.43917	-.04877
ท่านคิดว่าอาชญากรรมมีผลกับกรรมส่วนรวมกับการทำกิจกรรม	Equal variances assumed	3.272	.071	-1.038	326	.300	-.13414	.12920	-.38830	.12003
	Equal variances not assumed			-.991	167.925	.323	-.13414	.13542	-.40148	.13321
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการรณรงค์อย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ	Equal variances assumed	4.169	.042	-2.313	326	.021	-.25949	.11219	-.48020	-.03879
	Equal variances not assumed			-2.418	206.646	.016	-.25949	.10733	-.47110	-.04789
ท่านมีปฏิสัมพันธ์ต่อการทำงาน โดยยึดหลักการใด เช่น	Equal variances assumed	9.190	.003	-2.449	326	.015	-.27917	.11398	-.50339	-.05495
	Equal variances not assumed			-2.612	217.108	.010	-.27917	.10687	-.48980	-.06853
ท่านมีคุณสมบัติการรณรงค์ต่อการทำงานตามตัวท่านเอง	Equal variances assumed	7.273	.007	-2.544	326	.011	-.26960	.10597	-.47806	-.06113
	Equal variances not assumed			-2.713	216.969	.007	-.26960	.09939	-.46548	-.07371



Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
การรณรงค์ขึ้นต่อคุณครูที่งาน ทำวิทยาทานทางงบประมาณ มีประสิทธิภาพมากขึ้น	Equal variances assumed	6.636	.010	-3.313	326	.001	-.33413	.10087	-.53256	-.13569
	Equal variances not assumed			-3.713	245.901	.000	-.33413	.08999	-.51138	-.15687
ท่านได้สัมผัสคุณค่าจากการทำกิจกรรมการรณรงค์อย่างต่อเนื่อง	Equal variances assumed	2.582	.109	-1.660	326	.098	-.20273	.12214	-.44300	.03755
	Equal variances not assumed			-1.691	194.328	.092	-.20273	.11988	-.43917	.03371
ท่านคิดว่าครูทำกิจกรรมการรณรงค์อย่างต่อเนื่อง จะทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของการทำงาน	Equal variances assumed	3.680	.056	-1.930	326	.353	-.10202	.10972	-.31788	.11383
	Equal variances not assumed			-.974	207.925	.331	-.10202	.10471	-.30844	.10440
ท่านคิดว่าครูทำกิจกรรมการรณรงค์อย่างต่อเนื่อง จะทำให้ท่านได้เรียนรู้วิถี เช่น วิถีพอเพียง	Equal variances assumed	.170	.681	.967	326	.334	.14243	.14725	-.14725	.43211
	Equal variances not assumed			.954	180.440	.341	.14243	.14927	-.15212	.43698
การใช้ชีวิตที่ดี ทำวิทยาทานทำกิจกรรมการรณรงค์อย่างต่อเนื่องอีก	Equal variances assumed	1.099	.295	-.121	326	.904	-.01623	.13416	-.28015	.24769
	Equal variances not assumed			-.118	176.149	.906	-.01623	.13749	-.28756	.25510

T-Test สรุปผลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านรายได้

Group Statistics

รายได้	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ปัจจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รายวัน	229	3.5648	.76678	.05067
รายเดือน	99	3.7486	.65924	.06626



Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ปัจจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.743	.054	-2.076	326	.039	-.18382	.08854	-.35801	-.00964
			-2.204	214.604	.029	-.18382	.08341	-.34823	-.01941



Anova Oneway

กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการมีส่วนร่วมกับ กิจกรรมการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง	Between Groups	1.364	2	.682	.950	.388
	Within Groups	233.373	325	.718		
	Total	234.737	327			
ด้านการปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง	Between Groups	2.442	2	1.221	2.041	.132
	Within Groups	194.436	325	.598		
	Total	196.878	327			
ด้านการรุดใจพนักงาน ในการทำกิจกรรมการ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	Between Groups	1.998	2	.999	1.315	.270
	Within Groups	246.807	325	.759		
	Total	248.805	327			

สรุปผลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านตำแหน่งงาน

ANOVA

ปัจจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.853	2	.927	1.700	.184
Within Groups	177.125	325	.545		
Total	178.979	327			

กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการมีส่วนร่วมกับ กิจกรรมการปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง	Between Groups	6.047	4	1.512	2.135	.076
	Within Groups	228.690	323	.708		
	Total	234.737	327			
ด้านการปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง	Between Groups	8.314	4	2.079	3.561	.007
	Within Groups	188.564	323	.584		
	Total	196.878	327			
ด้านการรุดใจพนักงานใน การทำกิจกรรมการ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	Between Groups	3.380	4	.845	1.112	.351
	Within Groups	245.425	323	.760		
	Total	248.805	327			

สรุปผลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านอายุการทำงาน

ANOVA

ปัจจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.223	4	1.306	2.427	.048
Within Groups	173.756	323	.538		
Total	178.979	327			

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านอายุการทำงาน

Descriptives

ปัจจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่า 5 ปี	132	3.5823	.74206	.06459	3.4545	3.7101	2.00	5.00
6-10 ปี	74	3.5571	.66471	.07727	3.4031	3.7111	2.00	5.00
11-15 ปี	40	3.7139	.78573	.12423	3.4626	3.9652	1.72	5.00
16-20 ปี	25	3.3611	.84471	.16894	3.0124	3.7098	2.14	5.00
มากกว่า 20 ปี	57	3.8382	.70915	.09393	3.6500	4.0264	1.00	5.00
Total	328	3.6203	.73982	.04085	3.5399	3.7006	1.00	5.00

Multiple Comparisons

ปัจจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

LSD

(I) อายุการทำงาน	(J) อายุการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	.02522	.10651	.813	-.1843	.2348
	11-15 ปี	-.13161	.13238	.321	-.3920	.1288
	16-20 ปี	.22117	.15998	.168	-.0936	.5359
	มากกว่า 20 ปี	-.25593*	.11625	.028	-.4846	-.0272
6-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.02522	.10651	.813	-.2348	.1843
	11-15 ปี	-.15683	.14394	.277	-.4400	.1263
	16-20 ปี	.19595	.16967	.249	-.1378	.5297
	มากกว่า 20 ปี	-.28115*	.12926	.030	-.5354	-.0269
11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.13161	.13238	.321	-.1288	.3920
	6-10 ปี	.15683	.14394	.277	-.1263	.4400
	16-20 ปี	.35278	.18699	.060	-.0151	.7207
	มากกว่า 20 ปี	-.12432	.15128	.412	-.4219	.1733
16-20 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.22117	.15998	.168	-.5359	.0936
	6-10 ปี	-.19595	.16967	.249	-.5297	.1378
	11-15 ปี	-.35278	.18699	.060	-.7207	.0151
	มากกว่า 20 ปี	-.47710*	.17594	.007	-.8232	-.1310
มากกว่า 20 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.25593*	.11625	.028	.0272	.4846
	6-10 ปี	.28115*	.12926	.030	.0269	.5354
	11-15 ปี	.12432	.15128	.412	-.1733	.4219
	16-20 ปี	.47710*	.17594	.007	.1310	.8232

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามระดับการศึกษา

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการมีส่วนร่วมกับ กิจกรรมการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง	Between Groups	5.711	4	1.428	2.013	.092
	Within Groups	229.026	323	.709		
	Total	234.737	327			
ด้านการปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง	Between Groups	8.793	4	2.198	3.775	.005
	Within Groups	188.085	323	.582		
	Total	196.878	327			
ด้านการจูงใจพนักงานใน การทำกิจกรรมการ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	Between Groups	5.648	4	1.412	1.876	.114
	Within Groups	243.156	323	.753		
	Total	248.805	327			

สรุปผลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านระดับการศึกษา

ANOVA

ปัจจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.138	4	1.035	1.911	.108
Within Groups	174.841	323	.541		
Total	178.979	327			

กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน พิจารณาเป็นรายข้อ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	Between Groups	2.650	2	1.325	1.630	.198
	Within Groups	264.201	325	.813		
	Total	266.851	327			
ท่านคิดว่าอายุงานมากมีผลกับการมีส่วนร่วมกับการทำกิจกรรม	Between Groups	2.186	2	1.093	.947	.389
	Within Groups	375.177	325	1.154		
	Total	377.363	327			
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ	Between Groups	.600	2	.300	.339	.713
	Within Groups	287.665	325	.885		
	Total	288.265	327			
ท่านมักปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน โดยใช้หลักการใด เช่น	Between Groups	2.593	2	1.297	1.426	.242
	Within Groups	295.501	325	.909		
	Total	298.095	327			
ท่านมักค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวท่านเอง	Between Groups	2.816	2	1.408	1.793	.168
	Within Groups	255.233	325	.785		
	Total	258.049	327			
การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น	Between Groups	2.592	2	1.296	1.797	.167
	Within Groups	234.380	325	.721		
	Total	236.973	327			
ท่านได้รับผลคุ้มค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	Between Groups	2.684	2	1.342	1.297	.275
	Within Groups	336.292	325	1.035		
	Total	338.976	327			

ANOVA (ต่อ)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านคิดว่าการทำกิจกรรม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ท่านบรรลุ เป้าหมายของการทำงาน	Between Groups	.904	2	.452	.542	.582
	Within Groups	271.093	325	.834		
	Total	271.997	327			
ท่านคิดว่าการทำกิจกรรม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ท่านได้รับรางวัล เช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน	Between Groups	3.813	2	1.907	1.275	.281
	Within Groups	486.159	325	1.496		
	Total	489.973	327			
การได้รับรางวัล ทำให้ ท่านทำกิจกรรมการ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอีก	Between Groups	2.135	2	1.068	.860	.424
	Within Groups	403.426	325	1.241		
	Total	405.561	327			

กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน พิจารณาเป็นรายข้อ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านมีส่วนร่วมทำกิจกรรมที่ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	Between Groups	3.618	4	.905	1.110	.352
	Within Groups	263.232	323	.815		
	Total	266.851	327			
ท่านคิดว่าอายุงานมากมีผลกับ การมีส่วนร่วมกับการทำ กิจกรรม	Between Groups	5.962	4	1.491	1.296	.271
	Within Groups	371.401	323	1.150		
	Total	377.363	327			
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วน ร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมนั้น ประสบความสำเร็จ	Between Groups	12.559	4	3.140	3.678	.006
	Within Groups	275.706	323	.854		
	Total	288.265	327			

ANOVA (ต่อ)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านมักปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน โดยใช้หลักการไคเซ็น	Between Groups	13.936	4	3.484	3.960	.004
	Within Groups	284.158	323	.880		
	Total	298.095	327			
ท่านมักค้นหาวិธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวท่านเอง	Between Groups	8.294	4	2.073	2.682	.032
	Within Groups	249.755	323	.773		
	Total	258.049	327			
การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น	Between Groups	7.850	4	1.963	2.767	.028
	Within Groups	229.122	323	.709		
	Total	236.973	327			
ท่านได้รับผลคุ้มค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	Between Groups	13.593	4	3.398	3.373	.010
	Within Groups	325.383	323	1.007		
	Total	338.976	327			
ท่านคาดว่าในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของการทำงาน	Between Groups	8.610	4	2.153	2.640	.034
	Within Groups	263.387	323	.815		
	Total	271.997	327			
ท่านคาดว่าในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ท่านได้รับรางวัล เช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน	Between Groups	7.591	4	1.898	1.271	.281
	Within Groups	482.382	323	1.493		
	Total	489.973	327			
การได้รับรางวัล ทำให้ท่านทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอีก	Between Groups	2.670	4	.668	.535	.710
	Within Groups	402.891	323	1.247		
	Total	405.561	327			

กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามระดับการศึกษา พิจารณาเป็นรายข้อ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านมีส่วนร่วมกับการกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงาน	Between Groups	11.229	4	2.807	3.547	.008
	Within Groups	255.622	323	.791		
	Total	266.851	327			
ท่านคิดว่าอายุงานมากมีผล กับการมีส่วนร่วมกับการ ทำกิจกรรม	Between Groups	4.596	4	1.149	.996	.410
	Within Groups	372.766	323	1.154		
	Total	377.363	327			
ท่านและเพื่อนร่วมงานมี ส่วนร่วมกับการกิจกรรมการ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จน กิจกรรมนั้นประสบ ความสำเร็จ	Between Groups	6.340	4	1.585	1.816	.125
	Within Groups	281.926	323	.873		
	Total	288.265	327			
ท่านมักปรับปรุงขั้นตอน การทำงาน โดยใช้หลักการ ไคเซ็น	Between Groups	12.732	4	3.183	3.603	.007
	Within Groups	285.363	323	.883		
	Total	298.095	327			
ท่านมักค้นหาวิธีการ ปรับปรุงขั้นตอนการ ทำงานด้วยตัวท่านเอง	Between Groups	5.220	4	1.305	1.667	.157
	Within Groups	252.829	323	.783		
	Total	258.049	327			
การปรับปรุงขั้นตอนการ ทำงาน ทำให้ท่านทำงาน ง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพ มากขึ้น	Between Groups	14.406	4	3.601	5.227	.000
	Within Groups	222.567	323	.689		
	Total	236.973	327			
ท่านได้รับผลคุ้มค่าจากการ ทำกิจกรรมการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง	Between Groups	8.883	4	2.221	2.173	.072
	Within Groups	330.093	323	1.022		
	Total	338.976	327			

ANOVA (ต่อ)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านคาดว่าจะการทำกิจกรรม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ท่านบรรลุ เป้าหมายของการทำงาน	Between Groups	3.896	4	.974	1.173	.322
	Within Groups	268.101	323	.830		
	Total	271.997	327			
ท่านคาดว่าจะการทำกิจกรรม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ท่านได้รับรางวัล เช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน	Between Groups	22.061	4	5.515	3.807	.005
	Within Groups	467.912	323	1.449		
	Total	489.973	327			
การได้รับรางวัล ทำให้ ท่านทำกิจกรรมการ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอีก	Between Groups	7.266	4	1.817	1.473	.210
	Within Groups	398.295	323	1.233		
	Total	405.561	327			

Anova Oneway



Descriptives

ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่า 5 ปี	132	3.7222	.77072	.06708	3.5895	3.8549	2.00	5.00
6-10 ปี	74	3.7342	.71509	.08313	3.5686	3.8999	2.00	5.00
11-15 ปี	40	3.7583	.72790	.11509	3.5255	3.9911	2.33	5.00
16-20 ปี	25	3.4133	.99201	.19840	3.0039	3.8228	1.33	5.00
มากกว่า 20 ปี	57	4.0585	.72134	.09554	3.8671	4.2499	1.00	5.00
Total	328	3.7642	.77593	.04284	3.6799	3.8485	1.00	5.00

Post Hoc Tests ด้านอายุการทำงาน

Multiple Comparisons

LSD ด้านการปรับปรุงอย่าง

ต่อเนื่อง

(I) อายุการทำงาน	(J) อายุการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	-.01201	.11096	.914	-.2303	.2063
	11-15 ปี	-.03611	.13790	.794	-.3074	.2352
	16-20 ปี	.30889	.16666	.065	-.0190	.6368
	มากกว่า 20 ปี	-.33626*	.12110	.006	-.5745	-.0980
6-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.01201	.11096	.914	-.2063	.2303
	11-15 ปี	-.02410	.14995	.872	-.3191	.2709
	16-20 ปี	.32090	.17675	.070	-.0268	.6686
	มากกว่า 20 ปี	-.32425*	.13465	.017	-.5891	-.0593
11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.03611	.13790	.794	-.2352	.3074
	6-10 ปี	.02410	.14995	.872	-.2709	.3191
	16-20 ปี	.34500	.19480	.077	-.0382	.7282
	มากกว่า 20 ปี	-.30015	.15760	.058	-.6102	.0099
16-20 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.30889	.16666	.065	-.6368	.0190
	6-10 ปี	-.32090	.17675	.070	-.6686	.0268
	11-15 ปี	-.34500	.19480	.077	-.7282	.0382
	มากกว่า 20 ปี	-.64515*	.18329	.000	-1.0057	-.2846
มากกว่า 20 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.33626*	.12110	.006	.0980	.5745
	6-10 ปี	.32425*	.13465	.017	.0593	.5891
	11-15 ปี	.30015	.15760	.058	-.0099	.6102
	16-20 ปี	.64515*	.18329	.000	.2846	1.0057

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Anova Oneway

Descriptives

ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	35	3.3905	.88001	.14875	3.0882	3.6928	1.33	5.00
มัธยมปลายหรือมาช.	171	3.7466	.79178	.06055	3.6271	3.8661	1.00	5.00
อนุปริญญาหรือมาช.	59	3.7740	.73354	.09550	3.5828	3.9652	2.33	5.00
ปริญญาตรี	51	4.0196	.66804	.09354	3.8317	4.2075	2.33	5.00
สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.9722	.38817	.11205	3.7256	4.2189	3.33	4.67
Total	328	3.7642	.77593	.04284	3.6799	3.8485	1.00	5.00

Post Hoc Tests ด้านระดับการศึกษา

Multiple Comparisons

LSD ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	มัธยมปลายหรือปวช.	-.35611*	.14157	.012	-.6346	-.0776
	อนุปริญญาหรือปวส.	-.38354*	.16281	.019	-.7038	-.0632
	ปริญญาตรี	-.62913*	.16750	.000	-.9587	-.2996
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.58175*	.25527	.023	-1.0839	-.0795
มัธยมปลายหรือปวช.	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.35611*	.14157	.012	.0776	.6346
	อนุปริญญาหรือปวส.	-.02742	.11522	.812	-.2541	.1992
	ปริญญาตรี	-.27302*	.12175	.026	-.5125	-.0335
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.22563	.22788	.323	-.6740	.2227
อนุปริญญาหรือปวส.	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.38354*	.16281	.019	.0632	.7038
	มัธยมปลายหรือปวช.	.02742	.11522	.812	-.1992	.2541
	ปริญญาตรี	-.24560	.14590	.093	-.5326	.0414
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.19821	.24165	.413	-.6736	.2772
ปริญญาตรี	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.62913*	.16750	.000	.2996	.9587
	มัธยมปลายหรือปวช.	.27302*	.12175	.026	.0335	.5125
	อนุปริญญาหรือปวส.	.24560	.14590	.093	-.0414	.5326
	สูงกว่าปริญญาตรี	.04739	.24483	.847	-.4343	.5291
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.58175*	.25527	.023	.0795	1.0839
	มัธยมปลายหรือปวช.	.22563	.22788	.323	-.2227	.6740
	อนุปริญญาหรือปวส.	.19821	.24165	.413	-.2772	.6736
	ปริญญาตรี	-.04739	.24483	.847	-.5291	.4343

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Anova Oneway

Descriptives

ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมนี้ประสบความสำเร็จ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่า 5 ปี	132	3.5606	.93497	.08138	3.3996	3.7216	1.00	5.00
6-10 ปี	74	3.5135	.91026	.10582	3.3026	3.7244	1.00	5.00
11-15 ปี	40	3.6750	.94428	.14930	3.3730	3.9770	1.00	5.00
16-20 ปี	25	3.2000	.95743	.19149	2.8048	3.5952	2.00	5.00
มากกว่า 20 ปี	57	3.9649	.88570	.11731	3.7299	4.1999	1.00	5.00
Total	328	3.6067	.93891	.05184	3.5047	3.7087	1.00	5.00

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ

(I) อายุการทำงาน	(J) อายุการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	.04709	.13417	.726	-.2169	.3110
	11-15 ปี	-.11439	.16675	.493	-.4424	.2137
	16-20 ปี	.36061	.20152	.074	-.0358	.7571
	มากกว่า 20 ปี	-.40431*	.14643	.006	-.6924	-.1162
6-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.04709	.13417	.726	-.3110	.2169
	11-15 ปี	-.16149	.18131	.374	-.5182	.1952
	16-20 ปี	.31351	.21372	.143	-.1070	.7340
	มากกว่า 20 ปี	-.45140*	.16282	.006	-.7717	-.1311
11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.11439	.16675	.493	-.2137	.4424
	6-10 ปี	.16149	.18131	.374	-.1952	.5182
	16-20 ปี	.47500*	.23555	.045	.0116	.9384
	มากกว่า 20 ปี	-.28991	.19056	.129	-.6648	.0850
16-20 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.36061	.20152	.074	-.7571	.0358
	6-10 ปี	-.31351	.21372	.143	-.7340	.1070
	11-15 ปี	-.47500*	.23555	.045	-.9384	-.0116
	มากกว่า 20 ปี	-.76491*	.22163	.001	-1.2009	-.3289
มากกว่า 20 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.40431*	.14643	.006	.1162	.6924
	6-10 ปี	.45140*	.16282	.006	.1311	.7717
	11-15 ปี	.28991	.19056	.129	-.0850	.6648
	16-20 ปี	.76491*	.22163	.001	.3289	1.2009

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Anova Oneway

Descriptives

ท่านมีกิจกรรมพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยใช้เวลาสักการะ1เดือน

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่า 5 ปี	132	3.5833	.93320	.08122	3.4227	3.7440	1.00	5.00
6-10 ปี	74	3.5405	.96783	.11251	3.3163	3.7648	1.00	5.00
11-15 ปี	40	3.7750	.91952	.14539	3.4809	4.0691	2.00	5.00
16-20 ปี	25	3.4400	1.15758	.23152	2.9622	3.9178	1.00	5.00
มากกว่า 20 ปี	57	4.0877	.80801	.10702	3.8733	4.3021	1.00	5.00
Total	328	3.6738	.95478	.05272	3.5701	3.7775	1.00	5.00

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD ท่านมักปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน โดยใช้หลักการไคเซ็น

(I) อายุการทำงาน	(J) อายุการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	.04279	.13621	.754	-.2252	.3108
	11-15 ปี	-.19167	.16929	.258	-.5247	.1414
	16-20 ปี	.14333	.20458	.484	-.2592	.5458
	มากกว่า 20 ปี	-.50439*	.14866	.001	-.7968	-.2119
6-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.04279	.13621	.754	-.3108	.2252
	11-15 ปี	-.23446	.18407	.204	-.5966	.1277
	16-20 ปี	.10054	.21698	.643	-.3263	.5274
	มากกว่า 20 ปี	-.54718*	.16530	.001	-.8724	-.2220
11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.19167	.16929	.258	-.1414	.5247
	6-10 ปี	.23446	.18407	.204	-.1277	.5966
	16-20 ปี	.33500	.23913	.162	-.1355	.8055
	มากกว่า 20 ปี	-.31272	.19346	.107	-.6933	.0679
16-20 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.14333	.20458	.484	-.5458	.2592
	6-10 ปี	-.10054	.21698	.643	-.5274	.3263
	11-15 ปี	-.33500	.23913	.162	-.8055	.1355
	มากกว่า 20 ปี	-.64772*	.22500	.004	-1.0904	-.2051
มากกว่า 20 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.50439*	.14866	.001	.2119	.7968
	6-10 ปี	.54718*	.16530	.001	.2220	.8724
	11-15 ปี	.31272	.19346	.107	-.0679	.6933
	16-20 ปี	.64772*	.22500	.004	.2051	1.0904

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Anova Oneway

Descriptives

ท่านมักค้นหาวีธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวท่านเอง

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่า 5 ปี	132	3.5833	.89136	.07758	3.4299	3.7368	1.00	5.00
6-10 ปี	74	3.7027	.80631	.09373	3.5159	3.8895	2.00	5.00
11-15 ปี	40	3.5250	.81610	.12904	3.2640	3.7860	2.00	5.00
16-20 ปี	25	3.1600	1.14310	.22862	2.6882	3.6318	1.00	5.00
มากกว่า 20 ปี	57	3.8070	.85437	.11316	3.5803	4.0337	1.00	5.00
Total	328	3.6098	.88834	.04905	3.5133	3.7062	1.00	5.00

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD ท่านมักค้นหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตัวเอง

(I) อายุการทำงาน	(J) อายุการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	-.11937	.12770	.351	-.3706	.1319
	11-15 ปี	.05833	.15871	.713	-.2539	.3706
	16-20 ปี	.42333*	.19180	.028	.0460	.8007
	มากกว่า 20 ปี	-.22368	.13937	.109	-.4979	.0505
6-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.11937	.12770	.351	-.1319	.3706
	11-15 ปี	.17770	.17257	.304	-.1618	.5172
	16-20 ปี	.54270*	.20342	.008	.1425	.9429
	มากกว่า 20 ปี	-.10431	.15497	.501	-.4092	.2006
11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.05833	.15871	.713	-.3706	.2539
	6-10 ปี	-.17770	.17257	.304	-.5172	.1618
	16-20 ปี	.36500	.22419	.104	-.0761	.8061
	มากกว่า 20 ปี	-.28202	.18137	.121	-.6388	.0748
16-20 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.42333*	.19180	.028	-.8007	-.0460
	6-10 ปี	-.54270*	.20342	.008	-.9429	-.1425
	11-15 ปี	-.36500	.22419	.104	-.8061	.0761
	มากกว่า 20 ปี	-.64702*	.21094	.002	-1.0620	-.2320
มากกว่า 20 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.22368	.13937	.109	-.0505	.4979
	6-10 ปี	.10431	.15497	.501	-.2006	.4092
	11-15 ปี	.28202	.18137	.121	-.0748	.6388
	16-20 ปี	.64702*	.21094	.002	.2320	1.0620

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Anova Oneway

Descriptives

การรับแรงขับเคลื่อนการทำงาน ทำหน้าที่ทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่า 5 ปี	132	4.0000	.85605	.07451	3.8526	4.1474	2.00	5.00
6-10 ปี	74	3.9595	.78407	.09115	3.7778	4.1411	2.00	5.00
11-15 ปี	40	3.9750	.80024	.12653	3.7191	4.2309	2.00	5.00
16-20 ปี	25	3.6400	1.11355	.22271	3.1803	4.0997	1.00	5.00
มากกว่า 20 ปี	57	4.2807	.77354	.10246	4.0755	4.4860	1.00	5.00
Total	328	4.0091	.85129	.04700	3.9167	4.1016	1.00	5.00

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(I) อายุการทำงาน	(J) อายุการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	.04054	.12231	.741	-.2001	.2812
	11-15 ปี	.02500	.15201	.869	-.2741	.3241
	16-20 ปี	.36000	.18371	.051	-.0014	.7214
	มากกว่า 20 ปี	-.28070*	.13349	.036	-.5433	-.0181
6-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.04054	.12231	.741	-.2812	.2001
	11-15 ปี	-.01554	.16529	.925	-.3407	.3096
	16-20 ปี	.31946	.19483	.102	-.0638	.7028
	มากกว่า 20 ปี	-.32124*	.14843	.031	-.6132	-.0292
11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.02500	.15201	.869	-.3241	.2741
	6-10 ปี	.01554	.16529	.925	-.3096	.3407
	16-20 ปี	.33500	.21473	.120	-.0874	.7574
	มากกว่า 20 ปี	-.30570	.17372	.079	-.6475	.0361
16-20 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.36000	.18371	.051	-.7214	.0014
	6-10 ปี	-.31946	.19483	.102	-.7028	.0638
	11-15 ปี	-.33500	.21473	.120	-.7574	.0874
	มากกว่า 20 ปี	-.64070*	.20204	.002	-1.0382	-.2432
มากกว่า 20 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.28070*	.13349	.036	.0181	.5433
	6-10 ปี	.32124*	.14843	.031	.0292	.6132
	11-15 ปี	.30570	.17372	.079	-.0361	.6475
	16-20 ปี	.64070*	.20204	.002	.2432	1.0382

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Anova Oneway

Descriptives

ท่านได้รับผลสัมฤทธิ์จากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่า 5 ปี	132	3.5303	.99187	.08633	3.3595	3.7011	1.00	5.00
6-10 ปี	74	3.5676	.99424	.11558	3.3372	3.7979	1.00	5.00
11-15 ปี	40	3.7500	1.00639	.15912	3.4281	4.0719	1.00	5.00
16-20 ปี	25	3.4000	1.15470	.23094	2.9234	3.8766	1.00	5.00
มากกว่า 20 ปี	57	4.0526	.97140	.12866	3.7949	4.3104	1.00	5.00
Total	328	3.6463	1.01815	.05622	3.5357	3.7569	1.00	5.00

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD ท่านได้รับผลค้ำค่าจากการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

(I) อายุการทำงาน	(J) อายุการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	-.03726	.14576	.798	-.3240	.2495
	11-15 ปี	-.21970	.18115	.226	-.5761	.1367
	16-20 ปี	.13030	.21892	.552	-.3004	.5610
	มากกว่า 20 ปี	-.52233*	.15908	.001	-.8353	-.2094
6-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.03726	.14576	.798	-.2495	.3240
	11-15 ปี	-.18243	.19697	.355	-.5699	.2051
	16-20 ปี	.16757	.23218	.471	-.2892	.6243
	มากกว่า 20 ปี	-.48506*	.17688	.006	-.8330	-.1371
11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.21970	.18115	.226	-.1367	.5761
	6-10 ปี	.18243	.19697	.355	-.2051	.5699
	16-20 ปี	.35000	.25589	.172	-.1534	.8534
	มากกว่า 20 ปี	-.30263	.20702	.145	-.7099	.1046
16-20 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.13030	.21892	.552	-.5610	.3004
	6-10 ปี	-.16757	.23218	.471	-.6243	.2892
	11-15 ปี	-.35000	.25589	.172	-.8534	.1534
	มากกว่า 20 ปี	-.65263*	.24077	.007	-1.1263	-.1790
มากกว่า 20 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.52233*	.15908	.001	.2094	.8353
	6-10 ปี	.48506*	.17688	.006	.1371	.8330
	11-15 ปี	.30263	.20702	.145	-.1046	.7099
	16-20 ปี	.65263*	.24077	.007	.1790	1.1263

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Anova Oneway

Descriptives

ท่านคิดว่าผลการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้น้ำหนักบรรลุน้ำหนักของการทำงาน

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่า 5 ปี	132	3.6970	.94052	.08186	3.5350	3.8589	1.00	5.00
6-10 ปี	74	3.6351	.85327	.09919	3.4374	3.8328	1.00	5.00
11-15 ปี	40	3.8000	.88289	.13960	3.5176	4.0824	1.00	5.00
16-20 ปี	25	3.5200	1.00499	.20100	3.1052	3.9348	2.00	5.00
มากกว่า 20 ปี	57	4.0702	.84218	.11155	3.8467	4.2936	1.00	5.00
Total	328	3.7470	.91203	.05036	3.6479	3.8460	1.00	5.00

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD ท่านคาดว่าการทำงานที่กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของการทำงาน

(I) อายุการทำงาน	(J) อายุการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	.06183	.13114	.638	-.1962	.3198
	11-15 ปี	-.10303	.16298	.528	-.4237	.2176
	16-20 ปี	.17697	.19696	.370	-.2105	.5645
	มากกว่า 20 ปี	-.37321*	.14312	.010	-.6548	-.0916
6-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.06183	.13114	.638	-.3198	.1962
	11-15 ปี	-.16486	.17722	.353	-.5135	.1838
	16-20 ปี	.11514	.20889	.582	-.2958	.5261
	มากกว่า 20 ปี	-.43504*	.15914	.007	-.7481	-.1220
11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.10303	.16298	.528	-.2176	.4237
	6-10 ปี	.16486	.17722	.353	-.1838	.5135
	16-20 ปี	.28000	.23022	.225	-.1729	.7329
	มากกว่า 20 ปี	-.27018	.18626	.148	-.6366	.0963
16-20 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.17697	.19696	.370	-.5645	.2105
	6-10 ปี	-.11514	.20889	.582	-.5261	.2958
	11-15 ปี	-.28000	.23022	.225	-.7329	.1729
	มากกว่า 20 ปี	-.55018*	.21662	.012	-.9763	-.1240
มากกว่า 20 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.37321*	.14312	.010	.0916	.6548
	6-10 ปี	.43504*	.15914	.007	.1220	.7481
	11-15 ปี	.27018	.18626	.148	-.0963	.6366
	16-20 ปี	.55018*	.21662	.012	.1240	.9763

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Anova Oneway

Descriptives

ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	35	3.2571	.95001	.16058	2.9308	3.5835	1.00	5.00
มัธยมปลายหรืออาช.	171	3.7485	.93364	.07140	3.6076	3.8895	1.00	5.00
อนุปริญญาหรือมหาศ.	59	3.7119	.89155	.11607	3.4795	3.9442	1.00	5.00
ปริญญาตรี	51	3.9804	.73458	.10286	3.7738	4.1870	3.00	5.00
สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.8333	.57735	.16667	3.4665	4.2002	3.00	5.00
Total	328	3.7287	.90336	.04988	3.6305	3.8268	1.00	5.00

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD ท่านมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	มัธยมปลายหรือปวช.	-.49140*	.16504	.003	-.8161	-.1667
	อนุปริญญาหรือปวส.	-.45472*	.18980	.017	-.8281	-.0813
	ปริญญาตรี	-.72325*	.19527	.000	-1.1074	-.3391
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.57619	.29759	.054	-1.1617	.0093
มัธยมปลายหรือปวช.	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.49140*	.16504	.003	.1667	.8161
	อนุปริญญาหรือปวส.	.03667	.13432	.785	-.2276	.3009
	ปริญญาตรี	-.23185	.14194	.103	-.5111	.0474
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.08480	.26567	.750	-.6074	.4379
อนุปริญญาหรือปวส.	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.45472*	.18980	.017	.0813	.8281
	มัธยมปลายหรือปวช.	-.03667	.13432	.785	-.3009	.2276
	ปริญญาตรี	-.26853	.17009	.115	-.6032	.0661
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.12147	.28172	.667	-.6757	.4328
ปริญญาตรี	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.72325*	.19527	.000	.3391	1.1074
	มัธยมปลายหรือปวช.	.23185	.14194	.103	-.0474	.5111
	อนุปริญญาหรือปวส.	.26853	.17009	.115	-.0661	.6032
	สูงกว่าปริญญาตรี	.14706	.28543	.607	-.4145	.7086
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.57619	.29759	.054	-.0093	1.1617
	มัธยมปลายหรือปวช.	.08480	.26567	.750	-.4379	.6074
	อนุปริญญาหรือปวส.	.12147	.28172	.667	-.4328	.6757
	ปริญญาตรี	-.14706	.28543	.607	-.7086	.4145

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Anova Oneway

Descriptives

ท่านมีกับรับรางวัลตอบแทนการทำงาน โดยจัดให้หลักการได้ดังนี้

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	35	3.2286	1.05957	.17910	2.8646	3.5925	1.00	5.00
มัธยมปลายหรือปวช.	171	3.7135	.95474	.07301	3.5693	3.8576	1.00	5.00
อนุปริญญาหรือปวส.	59	3.5424	.97064	.12637	3.2894	3.7953	1.00	5.00
ปริญญาตรี	51	3.9608	.82367	.11534	3.7291	4.1924	2.00	5.00
สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.8333	.57735	.16667	3.4665	4.2002	3.00	5.00
Total	328	3.6738	.95478	.05272	3.5701	3.7775	1.00	5.00

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD ท่านมักปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน โดยใช้หลักการใด

เช่น

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	มัธยมปลายหรือปวช.	-.48488*	.17438	.006	-.8279	-.1418
	อนุปริญญาหรือปวส.	-.31380	.20054	.119	-.7083	.0807
	ปริญญาตรี	-.73221*	.20631	.000	-1.1381	-.3263
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.60476	.31443	.055	-1.2233	.0138
มัธยมปลายหรือปวช.	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.48488*	.17438	.006	.1418	.8279
	อนุปริญญาหรือปวส.	.17108	.14192	.229	-.1081	.4503
	ปริญญาตรี	-.24733	.14997	.100	-.5424	.0477
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.11988	.28069	.670	-.6721	.4323
อนุปริญญาหรือปวส.	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.31380	.20054	.119	-.0807	.7083
	มัธยมปลายหรือปวช.	-.17108	.14192	.229	-.4503	.1081
	ปริญญาตรี	-.41841*	.17971	.021	-.7720	-.0649
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.29096	.29765	.329	-.8765	.2946
ปริญญาตรี	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.73221*	.20631	.000	.3263	1.1381
	มัธยมปลายหรือปวช.	.24733	.14997	.100	-.0477	.5424
	อนุปริญญาหรือปวส.	.41841*	.17971	.021	.0649	.7720
	สูงกว่าปริญญาตรี	.12745	.30157	.673	-.4658	.7207
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.60476	.31443	.055	-.0138	1.2233
	มัธยมปลายหรือปวช.	.11988	.28069	.670	-.4323	.6721
	อนุปริญญาหรือปวส.	.29096	.29765	.329	-.2946	.8765
	ปริญญาตรี	-.12745	.30157	.673	-.7207	.4658

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Anova Oneway

Descriptives

การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	35	3.5143	.91944	.15541	3.1984	3.8301	1.00	5.00
มัธยมปลายหรือปวช.	171	3.9883	.86764	.06635	3.8573	4.1193	1.00	5.00
อนุปริญญาหรือปวส.	59	4.0508	.85951	.11190	3.8269	4.2748	2.00	5.00
ปริญญาตรี	51	4.3333	.65320	.09147	4.1496	4.5170	3.00	5.00
สูงกว่าปริญญาตรี	12	4.1667	.38925	.11237	3.9193	4.4140	4.00	5.00
Total	328	4.0091	.85129	.04700	3.9167	4.1016	1.00	5.00

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ทำให้ท่านทำงานง่ายขึ้น มี

ประสิทธิภาพมากขึ้น

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	มัธยมปลายหรือปวช.	-.47402*	.15400	.002	-.7770	-.1710
	อนุปริญญาหรือปวส.	-.53656*	.17711	.003	-.8850	-.1881
	ปริญญาตรี	-.81905*	.18220	.000	-1.1775	-.4606
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.65238*	.27769	.019	-1.1987	-.1061
มัธยมปลายหรือปวช.	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.47402*	.15400	.002	.1710	.7770
	อนุปริญญาหรือปวส.	-.06254	.12533	.618	-.3091	.1840
	ปริญญาตรี	-.34503*	.13244	.010	-.6056	-.0845
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.17836	.24789	.472	-.6661	.3093
อนุปริญญาหรือปวส.	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.53656*	.17711	.003	.1881	.8850
	มัธยมปลายหรือปวช.	.06254	.12533	.618	-.1840	.3091
	ปริญญาตรี	-.28249	.15871	.076	-.5947	.0298
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.11582	.26287	.660	-.6330	.4013
ปริญญาตรี	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.81905*	.18220	.000	.4606	1.1775
	มัธยมปลายหรือปวช.	.34503*	.13244	.010	.0845	.6056
	อนุปริญญาหรือปวส.	.28249	.15871	.076	-.0298	.5947
	สูงกว่าปริญญาตรี	.16667	.26633	.532	-.3573	.6906
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.65238*	.27769	.019	.1061	1.1987
	มัธยมปลายหรือปวช.	.17836	.24789	.472	-.3093	.6661
	อนุปริญญาหรือปวส.	.11582	.26287	.660	-.4013	.6330
	ปริญญาตรี	-.16667	.26633	.532	-.6906	.3573

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Anova Oneway

Descriptives

ท่านคิดว่าการทำงานที่กรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านได้รับรางวัล เช่น เงินขึ้นเงินเดือน

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	35	3.2286	1.19030	.20120	2.8197	3.6375	1.00	5.00
มัธยมปลายหรือปวช.	171	3.4444	1.19367	.09128	3.2643	3.6246	1.00	5.00
อนุปริญญาหรือปวส.	59	2.8644	1.29265	.16829	2.5275	3.2013	1.00	5.00
ปริญญาตรี	51	2.9216	1.23034	.17228	2.5755	3.2676	1.00	5.00
สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.5833	.66856	.19300	3.1586	4.0081	2.00	4.00
Total	328	3.2409	1.22409	.06759	3.1079	3.3738	1.00	5.00

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD ท่านคาดว่าการทำงานกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านได้รับรางวัล เช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือน

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	มัธยมปลายหรือปวช.	-.21587	.22330	.334	-.6552	.2234
	อนุปริญญาหรือปวส.	.36416	.25679	.157	-.1410	.8694
	ปริญญาตรี	.30700	.26419	.246	-.2127	.8267
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.35476	.40263	.379	-1.1469	.4373
มัธยมปลายหรือปวช.	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.21587	.22330	.334	-.2234	.6552
	อนุปริญญาหรือปวส.	.58004*	.18173	.002	.2225	.9376
	ปริญญาตรี	.52288*	.19203	.007	.1451	.9007
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.13889	.35943	.699	-.8460	.5682
อนุปริญญาหรือปวส.	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	-.36416	.25679	.157	-.8694	.1410
	มัธยมปลายหรือปวช.	-.58004*	.18173	.002	-.9376	-.2225
	ปริญญาตรี	-.05716	.23013	.804	-.5099	.3956
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.71893	.38115	.060	-1.4688	.0309
ปริญญาตรี	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	-.30700	.26419	.246	-.8267	.2127
	มัธยมปลายหรือปวช.	-.52288*	.19203	.007	-.9007	-.1451
	อนุปริญญาหรือปวส.	.05716	.23013	.804	-.3956	.5099
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.66176	.38617	.088	-1.4215	.0980
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่ามัธยมปลาย	.35476	.40263	.379	-.4373	1.1469
	มัธยมปลายหรือปวช.	.13889	.35943	.699	-.5682	.8460
	อนุปริญญาหรือปวส.	.71893	.38115	.060	-.0309	1.4688
	ปริญญาตรี	.66176	.38617	.088	-.0980	1.4215

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Regression

ปัจจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.491	.489	.52880
2	.783 ^b	.613	.610	.46188
3	.797 ^c	.635	.632	.44898

a. Predictors: (Constant), ด้านการฝึกอบรม

b. Predictors: (Constant), ด้านการฝึกอบรม, ด้านการทำรายงานไคเซ็น

c. Predictors: (Constant), ด้านการฝึกอบรม, ด้านการทำรายงานไคเซ็น, ด้านการสื่อสารกับพนักงาน



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.908	.156		5.829	.000
	ด้านการฝึกอบรม	.754	.043	.700	17.722	.000
2	(Constant)	.199	.153		1.301	.194
	ด้านการฝึกอบรม	.491	.045	.456	10.810	.000
	ด้านการทำรายงานไคเซ็น	.469	.046	.426	10.115	.000
3	(Constant)	.166	.149		1.113	.267
	ด้านการฝึกอบรม	.322	.058	.299	5.542	.000
	ด้านการทำรายงานไคเซ็น	.422	.046	.384	9.135	.000
	ด้านการสื่อสารกับพนักงาน	.217	.049	.238	4.467	.000

a. Dependent Variable: ปัจจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.409	.65142
2	.716 ^b	.512	.509	.59345
3	.730 ^c	.534	.529	.58135

a. Predictors: (Constant), ด้านการทำรายงาน ไคเซ็น

b. Predictors: (Constant), ด้านการทำรายงาน ไคเซ็น, ด้านการสื่อสารกับพนักงาน

c. Predictors: (Constant), ด้านการทำรายงาน ไคเซ็น, ด้านการสื่อสารกับพนักงาน, ด้านการฝึกอบรม



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.721	.193		3.745	.000
	ด้านการทำรายงาน ไคเซ็น	.806	.054	.641	15.072	.000
2	(Constant)	.183	.187		.977	.329
	ด้านการทำรายงาน ไคเซ็น	.538	.059	.427	9.164	.000
	ด้านการสื่อสารกับพนักงาน	.402	.049	.384	8.234	.000
3	(Constant)	-.046	.193		-.241	.810
	ด้านการทำรายงาน ไคเซ็น	.474	.060	.376	7.917	.000
	ด้านการสื่อสารกับพนักงาน	.245	.063	.234	3.895	.000
	ด้านการฝึกอบรม	.288	.075	.234	3.829	.000

a. Dependent Variable: ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.408	.59704
2	.718 ^b	.516	.513	.54151
3	.726 ^c	.527	.523	.53612

a. Predictors: (Constant), ด้านการทำรายงานไคเซ็น

b. Predictors: (Constant), ด้านการทำรายงานไคเซ็น, ด้านการฝึกอบรม

c. Predictors: (Constant), ด้านการทำรายงานไคเซ็น, ด้านการฝึกอบรม, ด้านการสื่อสารกับพนักงาน



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.156	.176		6.551	.000
	ด้านการทำรายงานไคเซ็น	.738	.049	.640	15.044	.000
2	(Constant)	.471	.179		2.623	.009
	ด้านการทำรายงานไคเซ็น	.474	.054	.412	8.737	.000
	ด้านการฝึกอบรม	.449	.053	.398	8.443	.000
3	(Constant)	.446	.178		2.508	.013
	ด้านการทำรายงานไคเซ็น	.440	.055	.382	7.981	.000
	ด้านการฝึกอบรม	.325	.069	.288	4.690	.000
	ด้านการสื่อสารกับพนักงาน	.160	.058	.166	2.750	.006

a. Dependent Variable: ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.370	.368	.69352
2	.660 ^b	.435	.432	.65747
3	.675 ^c	.456	.451	.64621

a. Predictors: (Constant), ด้านการฝึกอบรม

b. Predictors: (Constant), ด้านการฝึกอบรม, ด้านการทำรายงานไคเซ็น

c. Predictors: (Constant), ด้านการฝึกอบรม, ด้านการทำรายงานไคเซ็น, ด้านการสื่อสารกับพนักงาน



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.748	.204		3.662	.000
	ด้านการฝึกอบรม	.772	.056	.608	13.831	.000
2	(Constant)	.135	.218		.622	.535
	ด้านการฝึกอบรม	.544	.065	.429	8.422	.000
	ด้านการทำรายงานไคเซ็น	.405	.066	.313	6.143	.000
3	(Constant)	.098	.214		.455	.649
	ด้านการฝึกอบรม	.353	.084	.278	4.216	.000
	ด้านการทำรายงานไคเซ็น	.352	.067	.272	5.297	.000
	ด้านการสื่อสารกับพนักงาน	.247	.070	.229	3.525	.000

a. Dependent Variable: ด้านการจูงใจพนักงานในการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายชลิต ฐานิตสรณ์
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 19 ธันวาคม 2525
ที่อยู่	35 หมู่ 6 ต.คลองน้ำใส อ.อรัญประเทศ จ.สระแก้ว 27120
การศึกษา	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรม อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ วิศวกรรมธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	ปี พ.ศ. 2554 - ปัจจุบัน บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ปี พ.ศ. 2549 - 2554 บริษัท นิเค็ค โคपाल ประเทศไทย จำกัด
อีเมล	tone_aran@hotmail.com

