

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด 2) ศึกษาการมีส่วนร่วมกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด และ 3) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 234 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทนิคอน (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยของกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลดังนี้

$\bar{x}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความเห็น
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติทดสอบ t-test
f	แทน ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทนิคอน (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทนิคอน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ แสดงรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทนิคอน (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (234)	ร้อยละ (100)
1. เพศ		
ชาย	68	29.1
หญิง	166	70.9
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	26	11.1
25 - 30 ปี	72	30.8
31 - 35 ปี	41	17.5
36 - 39 ปี	60	25.6
40 ปี ขึ้นไป	35	15.0
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนต้น	74	31.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	87	37.2
อนุปริญญาตรี/ปวส.	39	16.7
ปริญญาตรี	34	14.5
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0
4. ตำแหน่งงาน		
พนักงานปฏิบัติการ	151	64.5
วิศวกร	6	2.6
ผู้ช่วยหรือหัวหน้างาน	65	27.8
หัวหน้าฝ่ายหรือผู้จัดการขึ้นไป	12	5.1
5. ประสบการณ์ทำงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	6	2.6
1 - 3 ปี	106	45.3
4 - 5 ปี	45	19.2
6 - 9 ปี	27	11.5
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	50	21.4

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 รองลงมา อายุ 35-39 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็น พนักงานปฏิบัติ จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมาเป็นผู้ช่วยหรือหัวหน้างาน จำนวน 65 คน คิดเป็น 37.8 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมา มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 ตามลำดับ

## **ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด**

ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการจัดสรรผลประโยชน์ และด้านการติดตามประเมินผล โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงรายละเอียดในตาราง

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ค้นหาปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานและสาเหตุของปัญหาเพื่อ แก้ปัญหาขององค์กรตามลำดับ	4.28	.688	มากที่สุด
2. นำข่าวสารข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวางแผน ในการแก้ปัญหา	4.24	.790	มากที่สุด
3. เรียงลำดับความสำคัญของปัญหา และทำการแก้ไขเป็น เรื่องๆ	4.29	.747	มากที่สุด
4. การกำหนดขอบข่ายงานและความรับผิดชอบในแต่ละ ตำแหน่งอย่างชัดเจน	4.17	.705	มาก
5. กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา	4.31	.706	มากที่สุด
6. จัดทำแผนดำเนินการแก้ไขปัญหา	4.36	.718	มากที่สุด
รวม	4.27	.687	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.27$  และ S.D. = .687) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การจัดทำแผนดำเนินการ แก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.36$  และ S.D. = .718) รองลงมาคือการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ( $\bar{x} = 4.31$  และ S.D. = .706) และการเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา และทำการแก้ไขเป็น เรื่องๆ ( $\bar{x} = 4.29$  และ S.D. = .747) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการปฏิบัติ

ด้านการปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. หยุดการทำงานที่ไม่จำเป็น การทำงานที่ไม่มีประโยชน์ และไม่มีควมสำคัญ	4.45	.499	มากที่สุด
2. มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ทุกๆกิจกรรม	4.34	.582	มากที่สุด
3. จัดลำดับงานให้เหมาะสมตามลำดับความสำคัญ	4.60	.489	มากที่สุด
4. กำจัดคอขวดในการทำงาน	4.43	.672	มากที่สุด
5. ยกเลิกระบบสายพานด้วยการกระชับพื้นที่ เพื่อลดระยะเวลาการรอนาน	4.52	.580	มากที่สุด
6. ลดพื้นที่ในการทำงานลดลง ลดขนาดของโต๊ะ และวางสิ่ง ที่จำเป็นต่อการทำงานเท่านั้น	4.18	.690	มาก
7. ปรับปรุงกระบวนการทำงาน	4.34	.695	มากที่สุด
8. ลดรอบเวลาการทำงาน ( Cycle time )	4.30	.790	มากที่สุด
9. การจัดตารางการแก้ไขแบบบูรณาการ	4.30	.751	มากที่สุด
10. การเปรียบเทียบคุณค่าในงาน ( Job enrichment )	4.26	.783	มากที่สุด
11. การเพิ่มปริมาณงาน ( Job enlargement )	4.31	.718	มากที่สุด
รวม	4.36	.532	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.36$  และ S.D. = .532) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การจัดลำดับงานให้เหมาะสมตามลำดับความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.60$  และ S.D. = .489) รองลงมาคือการ ยกเลิกระบบสายพานด้วยการกระชับพื้นที่ เพื่อลดระยะเวลาการรอนาน ( $\bar{x} = 4.52$  และ S.D. = .580) และการหยุดการทำงานที่ไม่จำเป็น การทำงานที่ไม่มีประโยชน์และไม่มีควมสำคัญ ( $\bar{x} = 4.45$  และ S.D. = .499) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการจัดสรรผลประโยชน์

ด้านการจัดสรรผลประโยชน์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ส่งมอบสินค้าหรือบริการในปริมาณที่ถูกต้องความต้องการของลูกค้า	4.32	.652	มากที่สุด
2. ส่งมอบสินค้าทันเวลาตามความต้องการของลูกค้า	4.37	.566	มากที่สุด
3. ควบคุมวัสดุคงคลังให้อยู่ในระดับที่น้อยที่สุด เพื่อไม่ก่อให้เกิดต้นทุนในการจัดเก็บและต้นทุนค่าเสียโอกาส	4.34	.573	มากที่สุด
4. เลือกงานที่มีค่าตอบแทน (กำไร) สูง มาปฏิบัติก่อน	4.33	.661	มากที่สุด
5. ใช้ระบบเข้าก่อนจำหน่ายก่อน เพื่อไม่ให้เกิดวัสดุค้างอยู่ในคลังสินค้าเป็นเวลานาน	4.37	.714	มากที่สุด
6. ลดความสิ้นเปลืองด้วยการกำจัดความเคลื่อนไหวที่ไม่จำเป็น	4.37	.603	มากที่สุด
7. ลดความสูญเสียที่เกิดจากการขาดวัตถุดิบ ขาดสภาพคล่อง อาจทำให้วัตถุดิบมาไม่ทัน	4.38	.606	มากที่สุด
8. ลดความสูญเสียที่เกิดจากชิ้นงานที่ไม่ได้คุณภาพ	4.28	.661	มากที่สุด
9. ลดเวลาในการรอคอย โดยจัดสมดุลสายการผลิต	4.49	.572	มากที่สุด
10. ลดความสูญเสียอันเกิดจากเครื่องมือเครื่องจักรชำรุด	4.45	.556	มากที่สุด
11. ลดความสูญเสียอันเกิดจากอุบัติเหตุ	4.50	.501	มากที่สุด
รวม	4.38	.476	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการจัดสรรผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.38$  และ S.D. = .476) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การลดความสูญเสียอันเกิดจากอุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.50$  และ S.D. = .501) รองลงมาคือการลด

เวลาในการรอคอย โดยจัดสมมุติฐานการหลัก ( $\bar{x} = 4.49$  และ  $S.D. = .572$ ) และการลดความ  
สูญเสียอันเกิดจากเครื่องมือเครื่องวัดชำรุด ( $\bar{x} = 4.45$  และ  $S.D. = .556$ ) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen)  
ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการติดตามประเมินผล

ด้านการติดตามประเมินผล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการมี ส่วนร่วม
1. ติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ว่าเป็นไปตามที่ วางแผนไว้หรือไม่	4.61	.522	มากที่สุด
2. ประเมินผลที่กระทำไปว่า สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพียงใด	4.34	.631	มากที่สุด
3. ติดตามและตรวจสอบผลสำเร็จที่เกิดจากการดำเนิน กิจกรรมไคเซ็นอย่างสม่ำเสมอ	4.41	.589	มากที่สุด
4. ตรวจสอบว่าการใช้ทรัพยากรบุคคล ว่าเป็นไปตามแผนที่ วางไว้หรือไม่ เป็นไปตามเวลาที่กำหนดหรือไม่ มี คุณภาพเป็นอย่างไร	4.20	.579	มากที่สุด
5. ตรวจสอบว่าการการใช้งบประมาณ ว่าเป็นไปตามแผนที่ วางไว้หรือไม่ เป็นไปตามเวลาที่กำหนดหรือไม่ มี คุณภาพเป็นอย่างไร	4.32	.624	มากที่สุด
6. ตรวจสอบว่าการการใช้วัสดุอุปกรณ์ ว่าเป็นไปตามแผนที่ วางไว้หรือไม่ เป็นไปตามเวลาที่กำหนดหรือไม่ มี คุณภาพเป็นอย่างไร	4.10	.612	มาก
7. วิธีการทำงานมีความเหมาะสมกับพื้นที่เพียงใด	4.28	.612	มากที่สุด
8. วิธีการทำงานมีปัญหา อุปสรรคใด ที่จำเป็นต้องได้รับการ แก้ไขปรับปรุง	4.20	.679	มากที่สุด
รวม	4.31	.479	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการติดตามประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.31$  และ S.D. = .479) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ว่าเป็นไปตามที่วางแผนไว้หรือไม่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.61$  และ S.D. = .522) รองลงมาคือการติดตามและตรวจสอบผลสำเร็จที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมไคเซ็นอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 4.41$  และ S.D. = .589) และประเมินผลที่กระทำไปว่า สำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด ( $\bar{x} = 4.34$  และ S.D. = .631) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ด้านการวางแผน	4.27	.687	มากที่สุด
2. ด้านการปฏิบัติ	4.36	.532	มากที่สุด
3. ด้านการจัดสรรผลประโยชน์	4.38	.476	มากที่สุด
4. ด้านการติดตามประเมินผล	4.31	.479	มากที่สุด
โดยรวม	4.33	.430	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.33$  และ S.D. = .430) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการจัดสรรผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.38$  และ S.D. = .476) รองลงมาคือด้านปฏิบัติ ( $\bar{x} = 4.36$  และ S.D. = .532) และด้านการติดตามประเมินผล ( $\bar{x} = 4.31$  และ S.D. = .479) ตามลำดับ



### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัดไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัดแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 8 – 12

ตาราง 8 การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ

ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen)	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผน	4.26	.712	4.28	.679	.198	.657
2. ด้านการปฏิบัติ	4.35	.529	4.37	.534	.008	.928
3. ด้านการจัดสรรผลประโยชน์	4.37	.478	4.38	.477	.007	.933
4. ด้านการติดตามประเมินผล	4.29	.526	4.31	.460	.203	.653
โดยรวม	4.32	.426	4.34	.433	.007	.935

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 8 พบว่าผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวม มีค่า Sig. มากกว่าค่า  $\alpha = .05$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่า Sig. มากกว่าค่า  $\alpha = .05$  มี 4 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการจัดสรรผลประโยชน์ และด้านการติดตามประเมินผลไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ

ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen)		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	.749	4	.187	.392	.815
	ภายในกลุ่ม	109.491	229	.478		
	รวม	110.240	233			
2. ด้านการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.205	4	.051	.179	.949
	ภายในกลุ่ม	65.802	229	.287		
	รวม	66.007	233			
3. ด้านการจัดสรร ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	.417	4	.104	.455	.769
	ภายในกลุ่ม	52.542	229	.229		
	รวม	52.960	233			
4. ด้านการติดตาม ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.679	4	.170	.734	.570
	ภายในกลุ่ม	52.984	229	.231		
	รวม	53.663	233			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.112	4	.028	.148	.964
	ภายในกลุ่ม	43.157	229	.188		
	รวม	43.268	233			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 9 พบว่าผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวม มีค่า Sig. น้อยกว่าค่า  $\alpha = .05$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่า Sig. มากกว่าค่า  $\alpha = .05$  มี 4 ด้าน แสดงว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการจัดสรรผลประโยชน์ และด้านการติดตามประเมินผลไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกััด จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen)		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	.548	3	.183	.383	.765
	ภายในกลุ่ม	109.692	230	.477		
	รวม	110.240	233			
2. ด้านการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.180	3	.060	.210	.890
	ภายในกลุ่ม	65.828	230	.286		
	รวม	66.007	233			
3. ด้านการจัดสรร ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	.171	3	.057	.249	.862
	ภายในกลุ่ม	52.788	230	.230		
	รวม	52.960	233			
4. ด้านการติดตาม ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.649	3	.216	.939	.422
	ภายในกลุ่ม	53.014	230	.230		
	รวม	53.663	233			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.132	3	.044	.235	.872
	ภายในกลุ่ม	43.136	230	.188		
	รวม	43.268	233			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 10 พบว่าผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวม มีค่า Sig. น้อยกว่าค่า  $\alpha = .05$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่า Sig. มากกว่าค่า  $\alpha = .05$  มี 4 ด้าน แสดงว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกััด ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการจัดสรรผลประโยชน์ และด้านการติดตามประเมินผลไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen)		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	.967	3	.322	.679	.566
	ภายในกลุ่ม	109.273	230	.475		
	รวม	110.240	233			
2. ด้านการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.277	3	.092	.323	.808
	ภายในกลุ่ม	65.730	230	.286		
	รวม	66.007	233			
3. ด้านการจัดสรร ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	.149	3	.050	.216	.885
	ภายในกลุ่ม	52.811	230	.230		
	รวม	52.960	233			
4. ด้านการติดตาม ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.547	3	.182	.789	.501
	ภายในกลุ่ม	53.117	230	.231		
	รวม	53.663	233			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.140	3	.047	.249	.862
	ภายในกลุ่ม	43.129	230	.188		
	รวม	43.268	233			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 11 พบว่าผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวม มีค่า Sig. น้อยกว่าค่า  $\alpha = .05$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่า Sig. มากกว่าค่า  $\alpha = .05$  มี 4 ด้าน แสดงว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการจัดสรรผลประโยชน์ และด้านการติดตามประเมินผลไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของ พนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลาในการทำงาน) บริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen)		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	.432	4	.108	.225	.924
	ภายในกลุ่ม	109.808	229	.480		
	รวม	110.240	233			
2. ด้านการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.173	4	.043	.150	.963
	ภายในกลุ่ม	65.835	229	.287		
	รวม	66.007	233			
3. ด้านการจัดสรร ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	.093	4	.023	.101	.982
	ภายในกลุ่ม	52.866	229	.231		
	รวม	52.960	233			
4. ด้านการติดตาม ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.744	4	.186	.804	.523
	ภายในกลุ่ม	52.920	229	.231		
	รวม	53.663	233			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.088	4	.022	.117	.976
	ภายในกลุ่ม	43.180	229	.189		
	รวม	43.268	233			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 12 พบว่าผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวม มีค่า Sig. น้อยกว่าค่า  $\alpha = .05$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่า Sig. มากกว่าค่า  $\alpha = .05$  มี 4 ด้าน แสดงว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลาในการทำงาน) บริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัดต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น (kaizen) ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการจัดสรรผลประโยชน์ และด้านการติดตามประเมินผลไม่แตกต่างกัน