



วารสารวิชาการ อุตสาหกรรมศึกษา

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2552 (133-138)

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปรับปรุงงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยระบบไคเซ็น กรณีศึกษาโรงงาน นาการช่าง

นายกรุดิตชิงห์ พุทธราชา, ปริญญา ธีระวิทย์เลิศ

สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
39/1 ถ.รัชดาภิเษก แขวงจันทรเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปรับปรุงงานของพนักงานฝ่ายการผลิตโดยระบบไคเซ็น กรณีศึกษา โรงงาน นาการช่าง โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 281 คน การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติในการคำนวณค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน การวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่ใช้วิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีการรับรู้นโยบายบริษัทในการทำไคเซ็นของพนักงานอยู่ในระดับดี และมีพฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(ไคเซ็น)อยู่ในระดับดี ผลของการศึกษาวิจัยสำหรับตัวแปรต่างๆ เป็นต้นี้ พนักงานที่มีปัจจัยด้านส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา มีการรับรู้นโยบายบริษัทในการทำไคเซ็นของพนักงานของพนักงานฝ่ายการผลิตไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีปัจจัยด้านส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา มีพฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ของพนักงานฝ่ายการผลิตไม่แตกต่างกัน และการรับรู้ นโยบายบริษัทในการทำไคเซ็นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(ไคเซ็น)ของพนักงานฝ่ายการผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ระบบไคเซ็น

Abstract

The objective of the this study were to the Factors affect the improving of behavior of production by using Kaizen employees, improve systems.A Case Study Na Autopart Company. A sample was selected from 281 case were included as a sample. This research used a survey tool to collect data. And analyzing data using statistical computer program to calculate statistical values including the frequency value percentage average standard deviation value. Pearson Product Moment Correlation Coefficient. Analysis of the different sample groups using t- test values. One-way analysis of variance. The test pairs is using LSD.

นายกรุดิตชิงห์ พุทธราชา, ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2552 (133-138)

The research found that employees have to realize its policy of signing Kaizen employee levels. Behavior and continuous improvement (Kaizen) in the positive. Results of the study variables are as follows for employees who have the personal factors include gender, age, marital status and education level. The awareness of policy in the employee's signature Kaizen employee productivity, not differences. Employees with the personal factors include gender, age, marital status and education level. Behavior is continuous improvement (Kaizen) signature of employee productivity, not differences. Awareness of its policy Kaizen signature behavior is associated with continuous improvement (Kaizen) the staff has produced statistically significance at 0.05 level..

Keyword: Kaizen System

ภูมิหลัง

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในภาวะการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรม โดยมีการส่งเสริมการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรมและการลงทุนไปยังประเทศต่างๆทั่วโลก ความเจริญก้าวหน้าทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลาทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ทั้งภาครัฐและเอกชนในหลายๆด้าน เช่น ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการตลาด วิธีการปฏิบัติงาน การบริหารแรงงาน ดังนั้นทุกองค์กรควรที่จะต้องเตรียมตัวจัดการหาแนวทาง การกำหนดทิศทางและวิธีการการมีส่วนร่วม การแก้ไขปัญหาและการกำหนดกลยุทธ์ต่างๆ ตลอดจนปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ให้ดีขึ้นตลอดเวลาและต่อเนื่อง เพื่อที่จะต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทางโครงสร้างเศรษฐกิจและนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรในอนาคตคงเปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยี ในโลกอนาคตแนวทางการบริหารจะไปในแนวทางการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์องค์กร (วรภัทร์ ภูเจริญ.2549:201) และนำไปสู่การคิดริเริ่มแนวการพัฒนาใหม่ที่เรียกว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน (พระธรรมปิฎก.2551:22-23)

โรงงาน นากการช่าง ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2546 รับซูปงานอะไหล่ทุกชนิด ผลิตและจำหน่ายอะไหล่แต่งรถจักรยานยนต์ ภายในประเทศ สินค้าต่างๆที่ผลิต อันได้แก่ ใช้ค้อพ งานพลาสติก ปลอดภัย พักเท้า มือเบรค มือครัช สายถัก สายน้ำมัน ป้ายทะเบียน จานโต และอะไหล่แต่งทุก

ชนิด และรับกิจการมีเนียมภายใต้ยี่ห้อ เอ็น-เพาเวอร์ (N-POWER), พอส (POSH) จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตและการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ในปัจจุบันโรงงาน นากการช่าง มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้นประมาณ 973 คน โดยประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 10 คน หัวหน้างาน 20 คน พนักงานฝ่ายผลิต 943 คน (โรงงาน นากการช่าง.2551) พนักงานส่วนใหญ่ขององค์กรซึ่งต้องทำงานแวล้อมไปด้วยผู้คนหลายระดับ นับตั้งแต่ระดับผู้บริหารหัวหน้างาน และพนักงานฝ่ายผลิต ผู้บริหารระดับสูงของโรงงานได้พยายามปรับกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตาม เป้าหมายความสำเร็จจะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ดังนั้นโรงงาน นากการช่าง จึงมีแนวคิดที่พัฒนาการบริหารคุณภาพขององค์กร โดยนำองค์ความรู้การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(ไคเซ็น) ซึ่งเป็นการบริหารคุณภาพแบบญี่ปุ่นเพื่อนำมาใช้เป็นแนวคิดในการเพิ่มผลผลิตและปรับปรุงการทำงานต่างๆ เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ความสามารถในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องด้วยไคเซ็น เป็นการปรับปรุงการทำงานประจำวันและมาตรฐานที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานปรับปรุงงานของพนักงานฝ่ายการผลิตโดยระบบไคเซ็น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นกลยุทธ์ ในการบริหารคุณภาพการผลิตและการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโรงงาน นากการช่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานฝ่ายการผลิต ซึ่งจะต้องทำงานท่ามกลางแวล้อมใน

นายกุลดิติชิ่งห์ พุทธรักษา, ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2552 (133-138)

การทำงานที่ต้องอาศัยผลการผลิตเป็นดัชนีชี้วัด ทั้งนี้องค์กรจะได้นำหลักการของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(ไคเซ็น)มาประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกคนในบริษัทฯ นับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงานระดับล่างลงมา เพื่อให้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบการจัดการและกระบวนการทำงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและเพื่อให้การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) นั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้นโยบายของบริษัทในการทำไคเซ็น และพฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ นโยบายของบริษัทในการทำไคเซ็นกับพฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น)

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับการรับรู้ นโยบายของบริษัทในการทำไคเซ็น และพฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น)
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารหรือผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาถึงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ว่าในปัจจุบันนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยแค่ไหน เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ก่อนที่จะได้นำมาปรับใช้ให้มีความเหมาะสมโดยให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของบริษัทมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ว่าพนักงานนั้นมีการรับรู้ นโยบายของบริษัทในการทำไคเซ็น มากน้อยเพียงใด หรือควรที่จะได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมเพิ่มมากยิ่งขึ้น
4. ผลจากการศึกษาครั้งนี้ สามารถเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของบริษัทหรือองค์กรอื่นๆ ที่มีความสนใจในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(ไคเซ็น) หรือในโครงการกิจกรรมอื่นๆที่มีลักษณะเหมือนกันหรือคล้ายกัน

สามารถนำผลจากการศึกษาครั้งนี้เป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปรับปรุงงานของพนักงานฝ่ายการผลิตโดยระบบไคเซ็น โดยมุ่งเน้นการรับรู้ นโยบายของบริษัทในการทำไคเซ็นและพฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(ไคเซ็น)ของพนักงานฝ่ายการผลิต โรงงาน นาคารช่าง

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ นโยบายของบริษัทในการทำไคเซ็นแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น)ของพนักงานฝ่ายการผลิตแตกต่างกัน
3. การรับรู้ นโยบายบริษัทในการทำไคเซ็น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปรับปรุงงานของพนักงานฝ่ายการผลิตโดยระบบไคเซ็น กรณีศึกษา โรงงาน นาคารช่าง สามารถสรุปผลการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ของ ผู้ตอบ แบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศหญิง มีจำนวน 249 คน และเพศชาย มีจำนวน 32 คน พนักงานมีอายุ 28 - 37 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 213 ตามลำดับ
- พนักงานมีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 132 คน

นายกุลดิติชิ่งห์ พุทธราชา, ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2552 (133-138)

พนักงานมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช. มีจำนวน 162 พนักงานมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีจำนวน 94 คน

การรับรู้นโยบายบริษัทในการทำโคเซ็นโดยรวมค่าเฉลี่ย 3.65 มีการรับรู้นโยบายบริษัทของในการทำโคเซ็นพนักงานอยู่ในระดับดี ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(โคเซ็น) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(โคเซ็น) โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 2.59 มีพฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(โคเซ็น) อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 3 ข้อ ซึ่งผลจากการทดสอบสมมติฐาน สรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการรับรู้นโยบายบริษัทในการทำโคเซ็นแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(โคเซ็น) ของพนักงานฝ่ายการผลิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้นโยบายบริษัทในการทำโคเซ็น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(โคเซ็น) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้นโยบายบริษัทในการทำโคเซ็น มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(โคเซ็น) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปรับปรุงงานของพนักงานฝ่ายการผลิตโดยระบบโคเซ็น กรณีศึกษา โรงงาน นากาซัง สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ลักษณะของตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการปรับปรุงงานของพนักงานฝ่ายการผลิตโดยระบบโคเซ็น จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้นโยบายบริษัทในการทำโคเซ็น โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องของการ

ปรับปรุงคุณภาพในการทำงานที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง จึงมีการให้ความรู้พนักงานอยู่อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการฝึกอบรมในหัวข้อเกี่ยวกับโคเซ็น ซึ่งประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับ และระบบข้อเสนอแนะ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ของบริษัทฯ ทำให้พนักงานได้รับรู้ถึงนโยบายของบริษัทในการทำโคเซ็นในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องมากขึ้นไปด้วยอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เนื่องมาจาก การที่พนักงานมีการรับรู้นโยบายของบริษัทในการทำโคเซ็น ทำให้เกิดความรู้และเกิดความเข้าใจ และเห็นถึงประโยชน์ของการทำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สำหรับการรับรู้นโยบายบริษัทในการทำโคเซ็น อยู่ในระดับดี ทั้งนี้สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(โคเซ็น)ของพนักงานได้ว่า อาจเป็นผลมาจากการที่พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในระดับหนึ่ง

2. ผลการวิจัยกับการทดสอบสมมติฐาน จากสมมติฐาน พนักงานที่มีปัจจัยด้านส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ นโยบายของบริษัทในการทำโคเซ็นแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีการรับรู้ นโยบายของบริษัทในการทำโคเซ็นของพนักงานฝ่ายการผลิต ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าพนักงานทั้งเพศชาย และเพศหญิง ไม่มีผลต่อการรับรู้ นโยบายของบริษัทในการทำโคเซ็น เนื่องจากการรับรู้ นโยบายของบริษัทในการทำโคเซ็น เป็นสิ่งที่กำหนดไว้ซึ่งนโยบายที่พนักงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม โดยไม่จำกัดเพศในการเข้าร่วมกิจกรรมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(โคเซ็น)ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ไมตรีสรสันต์ (2546) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการจัดทำระบบคุณภาพ ISO 9001 ฉบับปี 2000 : บริษัท ไตโต อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

3. จากสมมติฐาน ปัจจัยด้านการรับรู้ นโยบายบริษัทในการทำโคเซ็นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(โคเซ็น)ของพนักงานฝ่ายการผลิต ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้นโยบายบริษัทในการทำโคเซ็น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโคเซ็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา กิระวิศาสิก (2545)

ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในโครงการ การบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) ของพนักงานบริษัทที่พีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยสรุปว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในโครงการ TQM เพราะการรับรู้ขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับรับรู้ของแต่ละบุคคลว่ามีความเข้าใจนโยบายของบริษัทมากน้อยเพียงไร ซึ่งความเข้าใจนี้อาจมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ทศนคติ เป็นต้น ตลอดจนความชัดเจนของตัวนโยบายของบริษัทเอง ดังนั้นการรับรู้ขององค์กร จึงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(ไคเซ็น)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ควรที่จะมีการเพิ่มประสิทธิภาพในช่องทางการสื่อสารกับพนักงานให้มากขึ้น นอกเหนือจากช่องทางที่ใช้อยู่ เช่น บริการเสียงตามสายเพื่อต่อยอดถึงการมีกิจกรรมร่วมใน แต่ละครั้ง เพราะเป็นวิธีการสื่อสารที่ใกล้ชิด และสะดวก รวดเร็ว ตลอดจนผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ให้พนักงานได้รับทราบทุกครั้ง เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการ นั้นสามารถที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารในการเข้าร่วมกิจกรรม มากยิ่งขึ้น

2. พฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(ไคเซ็น) ประกอบด้วย กิจกรรม และกิจกรรมระบบข้อเสนอแนะ นั้น ควรจะให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในทุก ๆ กิจกรรม จากงานวิจัยจะเห็นได้ว่าพนักงานนั้นจะมีส่วนร่วมในกิจกรรม เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการประเมินผล การทำกิจกรรม มีส่วนร่วมในการประเมินการให้คะแนนของ ข้อเสนอแนะ มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์คะแนน มาตรฐานในระบบข้อเสนอแนะ อยู่ในระดับน้อย ฉะนั้นจึง ควรส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุก ๆ ประเด็น เพื่อให้ การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องนั้นสามารถ ประสบผลสำเร็จได้

3. ปัจจัยด้านการรับรู้ของนโยบายบริษัทในการทำไค เซ็นนั้นควรที่จะทำการกระตุ้นและโน้มน้าวใจให้พนักงานเข้า มามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไคเซ็น สูงสุด ส่วนปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับ ไคเซ็น) ถึงแม้ว่า ผลการวิจัยจะอยู่ในระดับสูงก็ตามแต่ควรที่จะสร้างความรู้ และความเข้าใจให้กับพนักงานเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อ พฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) เช่น ความ ชัดแย้งภายในองค์กร ภาวะผู้นำ เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(ไคเซ็น)ของพนักงาน และปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(ไคเซ็น) ของ บริษัทอื่น ๆ ที่มีลักษณะการประกอบธุรกิจคล้ายกันว่า เหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3. ควรมีการศึกษาในเรื่องมือการบริหาร คุณภาพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มคุณภาพและ ประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น TPM, TQC, TQM เพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม

- [1.] อัมพิกา ไกรฤกษ์. (2534). *ไคเซ็น กุญแจสู่ความสำเร็จ แบบญี่ปุ่น*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- [2.] สุลภัส เครือกาญจนนา.(2550). *เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยไคเซ็น (Kaizen)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- [3.] Cohen, J.M.; & Uphoff, N.T. (1984). *The Cornell Rural Development Participation Project*. Rural Development Review.1:219-222.
- [4.] Dean, J.W. (1985, November). *The Decision to participate in Quality Circles*. The Journal of Applied Behavioral Science.21:317.
- [5.] De fleur, Melvin L. (1970). *Theories of Mass Communication*. (2nd ed). Boston: Houghton Mifflin.

นายกรุดิตชิงห์ พุทธราชา, ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2552 (133-138)

- [6.] Katz, Daniel and Robert L. Kahn.(1966). *The Social Psychology of Organization*. New York: John Wiley and Sons.
- [7.] Hicks, Herbert B. (1967). *Motivation and Personality*. New York: Harper&Row.
- [8.] McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- [9.] Steers Richard M.(1977). *Organization Effectiveness: A Behavioral View*. Santa Monica, California: Goodyear Publishing Company Inc.
- [10.] Wheelless, V.A.; Wheelless, L.R.; & Howard, R.D. (1983, May). An Analysis of the Contribution of Participative in Decision Making and Communication with Superior as Predicators of Job Satisfaction. *Reserach in High Education*. 28:145-160.
- [11.] Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Tokyo: Harper International.