

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานระบบซิกซิกส์มา กรณีศึกษาบริษัทอินโนเว็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยได้ทำการรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานและผู้บริหารที่ผ่านการอบรมระบบซิกซิกส์มา รวมทั้งผู้รับผิดชอบดำเนินการในระบบซิกซิกส์มาในบริษัทอินโนเว็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 100 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานตามทฤษฎีสองปัจจัย ของเฟรเดอริก เฮิร์สเบอร์ก โดยปัจจัยเชิงจิตที่ทำการศึกษารอบกลุ่ม 5 ด้าน คือ ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคม/สิ่งแวดล้อม และด้านสวัสดิการด้านต่าง ๆ หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญและความพอใจของพนักงานในแต่ละปัจจัยเชิงจิต และทำการวิเคราะห์ความความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงกลุ่ม 2 ตัวระหว่างข้อมูลทั่วไปกับปัจจัยเชิงจิตในด้านต่าง ๆ

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยย่อยพนักงานให้ความสำคัญในแต่ละปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง-มาก และระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง-มาก ความสัมพันธ์ระหว่างระดับให้ความสำคัญกับระดับความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้น ที่ระดับความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซนต์ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือคะแนนระดับให้ความสำคัญเพิ่มขึ้น ทำให้คะแนนระดับความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า สำหรับกลุ่มพนักงานที่สามารถปิดโครงการได้ตามกำหนดนั้น คือ กลุ่มผู้บริหารนั่นเอง ได้แก่ Black Belt สนับสนุนการทำงานและให้คำแนะนำ การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม งานในหน้าที่ของท่านมีโอกาสสร้างผลงานได้ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ และ สวัสดิการงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานปีใหม่ งานกีฬา ในกลุ่มที่ไม่สามารถปิดโครงการได้ตามกำหนด นั่นคือกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ ควรพัฒนาในเรื่อง หัวหน้างานส่งเสริมให้นำเอาระบบซิกซิกซ์มาใช้ร่วมกับงาน ความพอใจกับหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน งานในหน้าที่มีโอกาสสร้างผลงานได้ ความปลอดภัยในการทำงานและ สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ

การพิจารณาผลความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงกลุ่ม 2 ตัว โดยผลจากการวิเคราะห์หาระดับความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยย่อยในแต่ละด้านที่ทำการคัดเลือกมาพัฒนา สำหรับกลุ่มที่สามารถปิดโครงการได้ตามกำหนดนั้น ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน อายุงาน และรายได้อื่น ๆ ต่อเดือน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน โดยที่ตำแหน่งงานมีผลต่อระดับให้ความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของปัจจัยย่อยด้านด้านสวัสดิการงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานปีใหม่ งานกีฬา กิจกรรมนันทนาการในบริษัท สำหรับกลุ่มที่ไม่สามารถปิดโครงการได้ตามกำหนดนั้น ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้อื่น ๆ ต่อเดือน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา โดยที่ระดับการศึกษามีผลต่อระดับให้ความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของปัจจัยย่อยด้านพอใจกับหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

This Independent study aimed to investigate the factors influencing the success of six sigma management: A case study of Innovex (Thailand) Limited. The data are gathered from 1000 samples: the Six Sigma System Management trained staff, and executives, including persons who were responsible for the Six Sigma system Management in the Innovex (Thailand) Limited. The data is analyzed based on statistics, percentage, and average to find out the motivation factors influencing the staff performance regarding the two factors theory of Frederic Herzberg. The study of motivation factors has covered 5 sections: result of work and assessment, success in life, admiration social and environment, and welfares. The collected data is analyzed to find the Pearson correlation for the relationship between the importance and the satisfaction of the all staff in each motivation factors; and to find the relationship between two variables: general data and motivation factors.

The study suggests that in the minor factor the staff indicates the level of the importance of each factor from moderate to high, and level their satisfaction from moderate to high. Therefore, the relationship between giving the level of the importance and satisfaction are correlated in linear with 99%confidence. Therefore, they are correlated in the same direction. That is, when the level of importance is increased, the satisfaction level is also increased. It could be concluded that the group, who can finish the project in the certain time, are the executives or Balck Belt supporting work and giving advice. Their promotion is fair. There are

more opportunities for career advancements, and the colleagues tend to agree on their abilities, and their welfare of annual parties such as New Year's Party, Company Sport's Day.

On the other hand, the group, who can not finish the project in the certain time, are mostly the operating staff. They should be improved. Their chiefs should support them to use the Six Sigma System Management in work for their satisfaction of present responsibilities, opportunities for career advancements, a safe in work, and funding welfare.

To consider the result of the relationship between these two variables, the data is analyzed to find the level of importance and satisfaction in the minor factor of each section which is selected for improvement. For the group, who can finish the project in the certain time, there is one free factor: a personal factor that has no influence on the motivation in working: sex, age, education level, marital status, salary, working period, and other incomes. The personal factor that influences on working is the position. The working position affects the level of importance and satisfaction of the minor factors in the welfare of annual parties such as the New Year's Party, Company Sport's Day or Company's recreation activities. For the group who can not reach the project in the certain time, there is a free factor: personal factor which has no impact on motivation in working: sex, age, salary, working period, position and other incomes. The personal factor that influences the working motivation is the level of education. The education level affects the level of importance and satisfaction of the minor factor in their satisfactions and present responsibilities.