

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกิจกรรม 5S. ของบริษัท เค เพาเดอร์ เมทัล จำกัด  
Employee Opinion Towards 5S Activities of K.Power Metal Company Limited.

เพชรดารินทร์ แซ่หลู่\* และวรรณัย สายประเสริฐ\*\*

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกิจกรรม 5S. ของบริษัท เค เพาเดอร์ เมทัล จำกัด โดยการศึกษาครั้งนี้ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานบริษัท เค เพาเดอร์เมทัล จำกัด จำนวน 198 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21 – 30 ปี มีการศึกษาต่ำกว่า ระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีตำแหน่งงานเป็นระดับพนักงาน ล้างกัดฝ่ายผลิต และพบว่า พนักงานมีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินกิจกรรม 5S. โดยรวมในระดับเห็นด้วย อันประกอบด้วย ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5S. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5S. ปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5S. ปัจจัยด้านการฝึกอบรมกิจกรรม 5S. และปัจจัยด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5S. ซึ่งปัจจัยที่มีลำดับความคิดเห็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5S. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5S. และปัจจัยด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5S. ซึ่งบริษัท เค เพาเดอร์เมทัล จำกัด ควรพัฒนาหลักสูตรกิจกรรม 5S.ให้เหมาะสม มีประโยชน์ เพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงาน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และรักษาการดำเนินกิจกรรม 5S. ที่ทำอยู่ให้ได้อย่างต่อเนื่อง และจากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการฝึกอบรมกิจกรรม 5S. และปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5S. เป็นอันดับสุดท้าย นอกจากนี้ ในการศึกษาพบว่า ปัจจัยต่างๆ ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยน่านโยบายการทำกิจกรรม 5 S. ไปดำเนินการตลอดจน ส่งเสริม ให้คำแนะนำ และรับฟังปัญหาข้อเสนอแนะจากพนักงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อกระตุ้นให้การดำเนินกิจกรรม 5S. ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### ABSTRACT

This independent study aimed at studying employee opinion toward 5S activities of K.Power Metal Company Limited. The data were collected by questionnaires from 198 the K.Powder Metal Company Limited employees. Data analysis was conducted the use of descriptive statistics i.e. frequency, percentage and means.

\* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร จังหวัดสมุทรสาคร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

\*\* ดร. อาจารย์ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

The study result found that the majority of the respondents were female, age between 21 – 30 years old, education level lower than bachelor and working experience below than 3 years as operation staff. Overall, the employee opinion towards 5S activities of K.Powder Metal Company Limited were at high level. It consists of executives' ambition, the campaign knowledge, the participation of the staff, the public relation, the training activities and the evaluation of 5S activities. The top three agreed factors that respondents rated as the highest important factors were campaign knowledge, staff participation and evaluation. So K.Powder Metal Company Limited should develop appropriate 5S activities to enhance knowledge useful to staff, for operation and maintenance 5S activities on a continuous. Also the research found that training activities and public relation were the least accepted by the samples. In addition, the study found that all factors need to be supported by administrators by encouraging advise and listen to feedback from employees. To build moral to encourage the implementation of 5S activities.

## บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นอุตสาหกรรมหลักที่มีสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การจ้างงาน การสร้างมูลค่าเพิ่ม การพัฒนาด้านเทคโนโลยี ตลอดจนมีความสำคัญอย่างต่อเนื่องต่อการพัฒนาด้านบุคลากรของอุตสาหกรรมการผลิตต่าง ๆ ของประเทศและธุรกิจที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนเพื่อใช้ในการผลิตรถยนต์ และรถจักรยานยนต์ทั้งที่เป็นชิ้นส่วนเพื่อป้อนโรงงานรถยนต์โดยตรง (OEM) และชิ้นส่วนอะไหล่เพื่อการทดแทน (REM) เป็นต้น นอกจากนี้ อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยถือได้ว่าเป็นฐานการผลิตรถจักรยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สอดคล้องกับข้อมูลของหนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ (2556) ที่พบว่า ประเทศไทยได้รับการยอมรับจากนานาชาติว่าเป็นศูนย์กลางการผลิตอันดับ 9 ของโลก และประเทศไทยได้มีการเตรียมแผนเพื่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาอุตสาหกรรม ยานยนต์มุ่งเป้าให้ไทยเป็นฐานการผลิตชั้นนำของโลก โดยในปี 2563 มีแผนผลิตครบ 3 ล้านคัน/ปี ดังนั้นจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าความท้าทายในอนาคตยังเป็นปัจจัยในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้อุตสาหกรรมยานยนต์เติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทิศทางแนวโน้มของโลกในการให้ความสำคัญกับเรื่องสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ทำให้อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยต้องมุ่งมั่นพัฒนาเทคโนโลยีและขีดความสามารถของบุคลากรขององค์กรเป็นสำคัญโดยเฉพาะปัจจัยด้านการปรับตัวของผู้ประกอบการไทยในด้านการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง (สถาบันยานยนต์ กระทรวงอุตสาหกรรม, 2555)

บริษัท เค เพาเดอร์เมทัล จำกัด ( KPM; K. Powder Metal Company Limited.) เป็นบริษัทชั้นนำในวงอุตสาหกรรมโลหะที่ดำเนินธุรกิจในการผลิตชิ้นส่วนจากผงโลหะอัดขึ้นรูป (Powder Metallurgy Products) ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2533 ด้วยเงินลงทุนแรกเริ่ม 10 ล้านบาท จากผู้ถือหุ้น จำนวน 3 คน ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้น 198 คน โดยมีจุดมุ่งหมายทางธุรกิจเพื่อรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และมอเตอร์ และอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ตามความต้องการของลูกค้า และเพิ่มขีดความสามารถ

ในการแข่งขันกับคู่แข่งทั้งในและต่างประเทศ และการผลิตชิ้นส่วนให้ได้ต้นทุนต่ำแต่คุณภาพสูง จึงเป็นหน้าที่หลักของ บริษัทที่จะต้องพัฒนาองค์ประกอบอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นกลไกในการ ขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ปัจจุบัน บริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมคุณภาพ 5ส. มาใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนางานในด้านต่าง ๆ และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพ มุ่งเน้นเพื่อเพิ่มความปลอดภัยเชิงป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการ ปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการผลิตชิ้นส่วนนั้นพนักงานจำเป็นต้องปฏิบัติการทำงานหน้า เครื่องจักรตลอดหากขาดความระมัดระวังก็อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจากผลการดำเนินการที่ผ่านมา พนักงานไม่ค่อยให้ความร่วมมือ และละเลยการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม 5ส. เท่าที่ควรหรือร่วมทำกิจกรรมเพื่อให้ ผ่านเกณฑ์ที่ทางบริษัทกำหนดแต่ยังไม่เข้าใจ วัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรม 5ส. ของบริษัทอย่างแท้จริง (วุฒิพร วันชัย, 2556: สัมภาษณ์.)

กิจกรรม 5ส. คือ กระบวนการสร้างวินัย สร้างระเบียบชีวิต นิยมนิยมรับผิดชอบ และ นิยมนำที่เอื้อให้เกิด ประสิทธิภาพอย่างสูงสุดเพื่อเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์อันนำไปสู่ความเข้มแข็งขององค์กรในภาพรวมโดยพื้นฐาน กิจกรรม 5ส. แบ่งออกเป็น 5 เรื่องใหญ่ ๆ คือ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะและสร้างนิสัย โดย สะสาง สะดวก สะอาดเป็นการจัดการในเรื่องของเครื่องใช้และสถานที่ ส่วนสุขลักษณะและสร้างนิสัย เป็นการจัดการเรื่องคน ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดย 5ส. มีเป้าหมายช่วยให้สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสวยงาม มีความปลอดภัย ลดความสูญเปล่าในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น และมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการ ทำงานเป็นทีมและความสามัคคีในหน่วยงาน ตลอดจนการสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าเป็นส่วนสำคัญในการดำเนิน กิจกรรม 5ส. (คู่มือ 5ส.) ฉะนั้นกิจกรรม 5ส. จึงเป็นกิจกรรมคุณภาพขั้นพื้นฐานที่ช่วยยกระดับอุตสาหกรรมยานยนต์ที่จะ ก่อให้เกิดความเป็นระเบียบในสถานที่ทำงาน ช่วยพัฒนาความสามารถ และทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในสถานที่ทำงาน ตลอดจนช่วยสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยผ่านกิจกรรม 5ส. (คู่มือการดำเนินกิจกรรม 5ส, 2553)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจและมีความประสงค์ที่จะศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ กิจกรรม 5ส. ของบริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับพัฒนา และจูงใจ พนักงานเพื่อการมีส่วนร่วม ตลอดจนตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการดำเนินกิจกรรม 5ส. ให้ประสบความสำเร็จและเพิ่มประสิทธิผลของงานในอนาคตให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเข้าสู่ องค์การคุณภาพของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ต่อไป

## แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

### แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น (Attitude)

ความหมายของความคิดเห็น (Attitude) เป็นสิ่งที่อยู่ภายในความนึกคิดของมนุษย์ ความคิดเห็นจะต้องบังเกิด ขึ้นกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ว่าจะเป็นวัตถุสิ่งของสิ่งที่จะต้องได้และจับต้องไม่ได้ โดยทั่วไป ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้ (กุณฑลลี เวชสาร, 2551, หน้า 107-110)

1. องค์ประกอบด้านสติปัญญา (Cognitive Component) ความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ของคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะช่วยในการประเมินค่า และสรุปผลต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแต่ต้องแน่ใจว่าผู้ที่ถูกวัดความคิดเห็นมีความรู้ในเรื่องที่ต้องการจะวัดความคิดเห็นเป็นอย่างดี

2. องค์ประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึก (Affective Component) สามารถแสดงออกด้วยความรู้สึก รัก-เกลียด ชอบ-ไม่ชอบ เห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย หรือเฉย ๆ ซึ่งความรู้สึกนี้เมื่อเกิดขึ้นแล้วเปลี่ยนแปลงได้ยาก

3. องค์ประกอบด้านความโน้มเอียงของพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นความโน้มเอียงของพฤติกรรมที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น คือ การเปลี่ยนแปลงของความคิดเห็นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ คือ (ที นิวดอมป์, 1965: 107)

1. การจูงใจทางด้านร่างกาย (Biological Motivations) ความคิดเห็นจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งกำลังดำเนินการตอบสนองความต้องการหรือแรงผลักดันพื้นฐานทางร่างกาย

2. ข่าวสารข้อมูล (Information) ความคิดเห็นจะมีพื้นฐานมาจากข่าวสารข้อมูล

3. การเข้าเกี่ยวข้องกับกลุ่ม (Group Affiliation) ความคิดเห็นบางอย่างมาจากกลุ่มต่าง ๆ

4. ประสบการณ์ (Experience) ประสบการณ์ของบุคคลที่มีต่อวัตถุสิ่งของ

5. ลักษณะท่าทาง (Personality) มีผลทางอ้อมที่สำคัญในการสร้างความคิดเห็นบุคคล

#### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. (5S Activities Theory)

1. ความเป็นมาของกิจกรรม 5ส.

2. จุดประสงค์ของกิจกรรม 5ส.

#### แนวคิดองค์ประกอบปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลกิจกรรม 5ส.

จากแนวคิดกิจกรรม 5ส. หรือ 5S มีองค์ประกอบด้านองค์กรที่สำคัญ 7 ประการ (ตฤตถนัย นพคุณ และศิริชัย อระเอียด, 2550: 29) คือ ทุกคนต้องมีส่วนร่วม (participation by all) ความมุ่งมั่นของผู้บริหารสูงสุด (top management commitment) จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ (promoting activities) ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือและสนับสนุน (supported by all) ผู้บริหารระดับสูงควรเดินดูโรงงานเป็นครั้งคราว (one CEO should make a periodic factory tour in person) การเริ่มต้นกิจกรรมต้องทำโดยพร้อมกันและทำอย่างจริงจัง และปรับปรุงเพื่อพัฒนาและยกระดับเป็นมาตรฐาน และแนวคิด ปัจจัยสำคัญด้านองค์กรที่ผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรม 5ส. (บริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด) ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ด้าน คือ ด้านบุคคลและด้านการดำเนินงาน ผู้ศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จะมีแนวคิดที่คล้ายกันสรุปได้ว่าปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการทำกิจกรรม 5ส. ได้แก่ ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ความรู้ความเข้าใจ การมีส่วนร่วม การประชาสัมพันธ์ การฝึกอบรม และการประเมินผล

### กิจกรรม 5ส. ของบริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด

บริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด มีการกำหนดแบบแผน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม 5ส. คือ

1. การกำหนดผังโครงสร้างคณะกรรมการบริหารกิจกรรม 5ส.
2. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม 5ส.
3. หน้าที่และความรับผิดชอบคณะกรรมการ 5ส.
4. ความหมายและหลักการการดำเนินกิจการ 5ส.
5. มาตรฐานโต๊ะทำงานและอุปกรณ์สำนักงาน
6. มาตรฐานการจัดพื้นที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม และอุปกรณ์
7. มาตรฐานขนาด แบบอักษรและการจัดทำป้าย
8. ตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรม 5ส.
9. ปัจจัยสำคัญด้านองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรม 5ส.

สำหรับการศึกษางานต้นคว้าอิสระครั้งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรม 5ส. ของบริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด จากแนวคิดของตฤตถ์นัย นพคุณและศิริชัย อระเอี่ยม และคู่มือกิจกรรม 5ส. ของบริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร
2. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส.
3. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส.
4. ปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส.
5. ปัจจัยด้านการฝึกอบรมกิจกรรม 5ส.
6. ปัจจัยด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส.

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัตน์ ไบกระเบา (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรม 5ส. ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จากพนักงานจำนวน 405 คน โดยใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. ทฤษฎีความต้องการ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรม 5ส. โดยภาพรวมพนักงานเห็นด้วยในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการทำกิจกรรม 5ส. และด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส. ส่วนปัจจัยด้านการฝึกอบรม 5ส. พนักงานเห็นด้วยว่ามีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส. อยู่ในระดับมาก โดยมีการนำหลักการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ เพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงาน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง และจะได้นำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับมาปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้องหรือจัดสรรงบประมาณสำหรับกิจกรรมคุณภาพ 5ส. เพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก ปรับปรุง ภูมิทัศน์ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้น่าอยู่ มีความปลอดภัยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ ในการศึกษาพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ นั้นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีการกำหนด

เป้าหมายชัดเจน และต้องมีนโยบายลงไปสู่ ระดับพนักงานในบริษัท มีการสร้างขวัญและกำลังใจ และความเชื่อมั่นในตัวพนักงาน

ภูชิต สงวนศิลป์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินกิจกรรม 5ส. อย่างต่อเนื่องของบริษัท กรุงเทพมหานครอุตสาหกรรมการเกษตร จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากพนักงานจำนวน 150 ราย โดยใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. พบว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินกิจกรรม 5ส. โดยรวมในระดับมากอันประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ด้านวิชาการ ด้านตรวจประเมิน ด้านประชาสัมพันธ์ และด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นสูงสุด 3 อันดับคือ ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ด้านมาตรฐาน และด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งบริษัท กรุงเทพมหานครอุตสาหกรรมการเกษตร จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน ควรรักษาและยกระดับการดำเนินกิจกรรมที่ทำอยู่ให้ได้อย่างต่อเนื่อง และจากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวิชาการและประชาสัมพันธ์เป็นอันดับสุดท้าย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่าควรให้ความสำคัญกับทั้ง 2 ปัจจัยนี้เพิ่มเติม เพื่อจะได้เป็นการกระตุ้นให้พนักงานดำเนินกิจกรรม 5ส. ได้อย่างต่อเนื่อง

สายฝน สุขสม (2554) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานต่อกิจกรรม 5ส. กรณีศึกษา บริษัทศรีตรังแอกโกรอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) สาขากาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากพนักงานของบริษัทศรีตรังแอกโกรอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) สาขากาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 125 คน พบว่า ทัศนคติของพนักงานต่อกิจกรรม 5ส. โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อศึกษาระดับทัศนคติของพนักงานต่อกิจกรรม 5ส. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวมพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน สังกัด หน้าที่ดูแลสนับสนุนการปฏิบัติกิจกรรม 5ส. และการเป็นคณะกรรมการกิจกรรม 5ส. มีระดับทัศนคติโดยรวมต่อกิจกรรม 5ส. แตกต่างกัน นอกจากนี้ การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางด้านองค์การกับทัศนคติของพนักงานต่อกิจกรรม 5ส. พบว่า ปัจจัยทางด้านองค์การมีความสัมพันธ์ กับทัศนคติของพนักงานต่อกิจกรรม 5ส. ในทิศทางเดียวกัน

## วิธีการศึกษา

### 1. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาค้นคว้านี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกิจกรรม 5ส. ของบริษัท เค เพาเดอร์เมทัล จำกัด ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ปัจจัยทางด้านสถานภาพที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสังกัด ปัจจัยองค์ประกอบด้านองค์การที่มีผลต่อกิจกรรม 5ส. ประกอบด้วย ด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการรับรู้ข่าวประชาสัมพันธ์ ด้านการประเมินผล และด้านการฝึกอบรมกิจกรรม 5ส.

## 2. ขั้นตอนการศึกษา

2.1 รวบรวมข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยด้านองค์กรที่มีต่อกิจกรรม 5ส. ของบริษัท เค เพาเดอร์เมทัล จำกัด และส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไป เพื่อให้พนักงานบริษัท เค เพาเดอร์เมทัล จำกัด ได้มีการนำเสนอข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกิจกรรม 5ส. ของบริษัทฯ เพิ่มเติม

2.3 การทดสอบแบบสอบถาม (Pre-Test Questionnaire) โดยเลือกทดสอบแบบสอบถามกับพนักงานบริษัท เค เพาเดอร์เมทัล จำกัด จำนวน 20 ราย เพื่อเป็นการทดสอบความเข้าใจคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม ซึ่งได้นำมาปรับปรุงแก้ไขจนได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2.4 เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานทั้งหมดของบริษัท เค เพาเดอร์เมทัล จำกัด จำนวน 198 ราย โดยใช้แบบสอบถาม

2.5 วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล

## 3. ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท เค เพาเดอร์เมทัล จำกัด จำนวน 198 ราย (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2556: สัมภาษณ์)

## 4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท เค เพาเดอร์เมทัล จำกัด จำนวน 198 ราย

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

เกณฑ์การให้คะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย คำถามที่ใช้วัดความคิดเห็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการทำกิจกรรม 5ส. ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เพื่อวัดความคิดเห็น (กุลทลี รื่นรัมย์, 2551: 113-115) โดยแต่ละระดับมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเห็นด้วย ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเฉย ๆ ระดับคะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย และระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

นำผลคะแนนระดับความสำคัญที่ได้ มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าของคะแนนเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 จัดอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 จัดอยู่ในระดับเห็นด้วย คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 จัดอยู่ในระดับเฉย ๆ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 จัดอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย และคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 จัดอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง



นอกจากนี้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการทำกิจกรรม 5ส. แบบตารางไขว้ (Cross Tab) โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในบริษัท ตำแหน่งงาน และสังกัด ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ จะสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างต่อการให้ระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านองค์การ

## ผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกิจกรรม 5ส. ของบริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด จำนวน 198 ราย ผลการศึกษา แบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ผลการศึกษาส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในบริษัท ตำแหน่งงานปัจจุบัน และสังกัด มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่		ร้อยละ
เพศ	หญิง	51.01
อายุ	21 – 30 ปี	47.98
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	79.29
ระยะเวลาการทำงานในบริษัท	ต่ำกว่า 3 ปี	53.54
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	พนักงาน	89.39
สังกัด	ฝ่ายผลิต	70.71

พนักงานของบริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด ทั้งหมด 198 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.01 มีอายุระหว่าง 21 –30 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.98 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.29 ระยะเวลาการทำงานในบริษัท ต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.54 ตำแหน่งงานปัจจุบัน พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 89.39 และมีสังกัดฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 70.71

**ผลการศึกษาส่วนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การที่มีต่อการทำกิจกรรม 5ส. ของบริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด มีรายละเอียด ดังนี้



ตารางที่ 2 สรุปแสดงข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อบัณฑิตด้านองค์การที่มีต่อการทำกิจกรรม 5ส.

ลำดับที่	การดำเนินกิจกรรม 5ส. ของบริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส.	4.335	เห็นด้วย
2	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส.	4.317	เห็นด้วย
3	การประเมินผลการทำงาน 5ส.	4.258	เห็นด้วย
4	ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร	4.222	เห็นด้วย
5	การฝึกอบรมกิจกรรม 5ส.	4.122	เห็นด้วย
6	การรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส.	4.058	เห็นด้วย
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>		<b>4.219</b>	<b>เห็นด้วย</b>

พนักงานให้ระดับความคิดเห็น บัณฑิตด้านองค์การที่มีผลต่อการทำกิจกรรม 5ส. ของบริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด โดยรวมในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.219 โดยเรียงลำดับความคิดเห็นในการทำกิจกรรม 5ส. คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.335 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส. ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.317 การประเมินผลการทำงาน 5ส. ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.258 ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.222 การฝึกอบรมกิจกรรม 5ส. ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.122 และ การรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส. ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.058 ตามลำดับ

**ผลการศึกษาลำดับที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นบัณฑิตด้านองค์การของพนักงานบริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัดต่อกิจกรรม 5ส. จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และสังกัด

จำแนกตามเพศ แบ่งเป็นกลุ่มเพศชาย จำนวน 97 ราย และเพศหญิง จำนวน 101 ราย เมื่อทำการทดสอบทางสถิติ แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็น พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านองค์การของบริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด ไม่ต่างกัน โดยพบว่าบัณฑิตด้านองค์การที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานโดยรวมสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส. และ ด้านการประเมินผลการทำงาน 5ส.

จำแนกตามอายุ แบ่งเป็นกลุ่มอายุ 20 ปีหรือต่ำกว่า จำนวน 19 ราย กลุ่มอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 95 ราย กลุ่มอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 72 ราย และกลุ่มอายุมากกว่า 41 – 50 ปี จำนวน 16 ราย เมื่อทำการทดสอบทางสถิติ แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็น พบว่า บัณฑิตด้านองค์การที่มีผลต่อการทำกิจกรรม 5ส. ของบริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัดไม่ต่างกัน โดยภาพรวมบัณฑิตด้านองค์การที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. และ ด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร

จำแนกตามระดับการศึกษา แบ่งเป็นกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 157 ราย และระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 41 ราย เมื่อทำการทดสอบทางสถิติ แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็น พบว่า บัณฑิตด้านองค์การที่มีผลต่อการทำกิจกรรม 5ส. ของบริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด ไม่ต่างกัน โดยภาพรวมบัณฑิตด้านองค์การที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานของระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สามอันดับแรกได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส. และด้านการประเมินผลการทำงาน 5ส. และภาพรวมบัณฑิตด้านองค์การที่มีผลต่อระดับ

ความคิดเห็นของพนักงานระดับปริญญาตรีขึ้นไปสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. และ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส.

จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน แบ่งเป็นกลุ่มที่อายุงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 106 ราย อายุงาน 3 – 6 ปี จำนวน 51 ราย และอายุงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 41 ราย ทำการทดสอบทางสถิติ แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็น พบว่า ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการทำกิจกรรม 5ส. ของบริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด ไม่ต่างกัน โดยภาพรวมปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานอายุงานต่ำกว่า 3 ปี สามอันดับแรกได้แก่ ด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. และ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส. โดยภาพรวมปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานอายุงาน 3 – 6 ปี สามอันดับแรกได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. และ ด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส. และภาพรวมปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานอายุงาน 6 ปีขึ้นไป สามอันดับแรกได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. ด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร และ ด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส.

จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน แบ่งเป็นกลุ่มตำแหน่งงานพนักงาน จำนวน 177 ราย และตำแหน่งงานหัวหน้า จำนวน 21 ราย เมื่อทำการทดสอบทางสถิติ แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็น พบว่า ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการทำกิจกรรม 5ส. ของบริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด ไม่ต่างกัน โดยภาพรวมปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นตำแหน่งงานพนักงาน สามอันดับแรกได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส. และ ด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส. และภาพรวมปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นตำแหน่งงานหัวหน้าสามอันดับแรกได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. ด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร และ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส.

จำแนกตามสังกัด แบ่งเป็นฝ่ายสำนักงาน จำนวน 25 ราย ฝ่ายผลิต จำนวน 140 ราย ฝ่ายคุณภาพ QC จำนวน 25 ราย และฝ่ายแม่พิมพ์ จำนวน 8 ราย เมื่อทำการทดสอบทางสถิติ แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็น พบว่า ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการทำกิจกรรม 5ส. ของบริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด ไม่ต่างกัน โดยภาพรวมปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นพนักงานฝ่ายสำนักงาน สามอันดับแรกได้แก่ ด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5 และด้านด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส. โดยภาพรวมปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นพนักงานฝ่ายผลิต สามอันดับแรกได้แก่ ด้านด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. และด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส. โดยภาพรวมปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นพนักงานฝ่ายคุณภาพ QC สามอันดับแรกได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. ด้านด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส. และด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส. และภาพรวมปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นพนักงานฝ่ายแม่พิมพ์ สามอันดับแรกได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. ด้านด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส. และด้านการรับรู้ข่าวประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส.

**ผลการศึกษาค้นคว้าที่ 4** ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการทำกิจกรรม 5ส. ของพนักงานบริษัท เค เพาเดอร์เมทัล จำกัด

พนักงานได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำกิจกรรม 5ส. ของพนักงานบริษัท เค เพาเดอร์เมทัล จำกัด ดังนี้

1. ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานทำกิจกรรม 5ส.อย่างต่อเนื่องให้มากที่สุด
2. ควรจัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น
3. ควรมีการกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม 5ส.อย่างต่อเนื่อง
4. น่าจะมีการจัดออกไปศึกษาดูงานบริษัทอื่น ๆ เพื่อการเรียนรู้มากขึ้น
5. ควรอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. ให้มากยิ่งขึ้น

### การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

#### การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกิจกรรม 5ส. ของบริษัท เค เพาเดอร์เมทัล จำกัด ผู้ศึกษาสามารถอภิปรายผลรายละเอียดต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาพบว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหารในระดับเห็นด้วย เรื่อง ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ตลอดจนมีการอธิบาย และสื่อสารให้พนักงานในการทำกิจกรรม 5ส. อย่างชัดเจน โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตน์ ไบกระเบา (2552) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส. ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรม 5ส. เป็นไปอย่างต่อเนื่องต้องได้รับสนับสนุนจากผู้บริหาร มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจนและต้องนำนโยบายลงไปสู่ระดับพนักงานในบริษัท

2. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. ในระดับเห็นด้วย เรื่อง กิจกรรม 5ส. เป็นการพัฒนาคุณภาพของพนักงาน ความเป็นระเบียบ ความปลอดภัยในการทำงาน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทได้ดำเนินกิจกรรม 5ส. มาระยะหนึ่งและเห็นประโยชน์ของกิจกรรม 5ส. เป็นอย่างดี โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ สายฝน สุขสม (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานของบริษัท ศรีตรังแอมโกลอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) สาขากาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ต่อกิจกรรม 5ส. พบว่า ปัจจัยทางด้านองค์การในด้านความรู้ที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เนื่องจากพนักงานเข้าใจประโยชน์ของกิจกรรม 5ส. ว่าสามารถนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการทำงานมากขึ้น สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี สะอาด ปลอดภัย

3. ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส. จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส. ในระดับเห็นด้วย เรื่องกิจกรรม 5ส. ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายกิจกรรมจึงจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ ภูษิต สงวนศิลป์ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินกิจกรรม 5ส. อย่างต่อเนื่องของบริษัท กรุงเทพมหานครอุตสาหกรรมการเกษตร จำกัด (มหาชน)

สาขาลำพูนพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในเรื่อง พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม 5ส. ในระดับที่มาก เพราะพนักงานเห็นว่ากิจกรรม 5ส. ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ด้านการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5 จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในปัจจุบันย่อมนับว่าการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส.ในระดับเห็นด้วย เรื่อง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อประชาสัมพันธ์ของบริษัท เช่น วารสาร บอร์ดประกาศข่าวสาร เป็นต้น โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ ภูชิต สงวนศิลป์ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินกิจกรรม 5ส. อย่างต่อเนื่องของบริษัท กรุงเทพผลิตอุตสาหกรรมการเกษตร จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน พบว่า การประชาสัมพันธ์จะช่วยให้พนักงานมีการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. เพิ่มขึ้น ส่งผลให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญ และทราบขั้นตอนการทำกิจกรรม 5ส.

5. ด้านการฝึกอบรมกิจกรรม 5ส. จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในปัจจุบันย่อมนับว่าการฝึกอบรมกิจกรรม 5ส.ในระดับเห็นด้วย เรื่อง บริษัทมีการฝึกอบรมกิจกรรม 5ส. ควบคู่ไปกับกิจกรรมอื่นๆ เช่น KAISEN ISO LEAN เป็นต้น เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตน์ ไบกระเบา (2552) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส. ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรม 5ส. พนักงานเห็นด้วยว่ามีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส. อยู่ในระดับมาก โดยมีการนำหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ เพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงาน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง และจะนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับภูชิต สงวนศิลป์ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินกิจกรรม 5ส. อย่างต่อเนื่องของบริษัท กรุงเทพผลิตอุตสาหกรรมการเกษตร จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน พบว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรม 5ส. พนักงานเห็นด้วยว่ามีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส. อยู่ในระดับมาก

6. ด้านการประเมินผลการทำงานกิจกรรม 5ส. จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในปัจจุบันย่อมนับว่าการประเมินผลการทำงานกิจกรรม 5ส. ในระดับมาก เรื่อง หลังการทำงานกิจกรรม 5ส. ตัวที่ 3 สะอาด ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการบรรยากาศที่ทำงาน สะอาดขึ้นและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ สายฝน สุขสม (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานของบริษัท ศรีตรังแอมโกลอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) สาขากาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ต่อกิจกรรม 5ส. พบว่า ปัจจัยทางด้านองค์การ (Background Factor) ที่เป็นบรรยากาศสภาพแวดล้อมของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งหมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของกลุ่มบุคคลในองค์กร อยู่ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกิจกรรม 5ส. ของบริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่าทุกปัจจัยมีความสำคัญในระดับเห็นด้วยต่อการดำเนินกิจกรรม 5ส. ของบริษัท เค เพาเตอร์เมทัล จำกัด ดังนั้น ในการพัฒนากิจกรรม 5ส. ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆ ควรมีการตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรม 5ส. พร้อมทั้งรักษาและยกระดับการดำเนินงานในปัจจุบัน และ

สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการกิจกรรม 5ส. โดยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ในด้านของการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส. บริษัทควรมีการพัฒนาและเพิ่มช่องทางการสื่อสารข่าวสารประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส. ของบริษัทให้มีการสื่อสารหลายทาง อาทิเช่น การสื่อสารข่าวสารประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส. ผ่านทางช่องทางโซเชียลเน็ตเวิร์ค (Social Network) มากขึ้น เนื่องจากเป็นช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่ทรงประสิทธิภาพ เช่น เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) เป็นต้น ทั้งนี้ ปัจจุบันด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้พนักงานทุกระดับสามารถเข้าถึงสื่อออนไลน์ได้มากขึ้น โดยบริษัทควรมุ่งเน้นพนักงานในกลุ่มอายุ 21 – 30 ปี ซึ่งจะสามารถสื่อสารเข้าถึงกลุ่มพนักงานดังกล่าวได้อย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานในกลุ่มอายุ 21 –30 ปี สามารถเข้าถึงกิจกรรม 5ส. ของบริษัทได้มากขึ้น ส่งผลให้มีการติดตามความเคลื่อนไหวต่างๆของกิจกรรม 5ส. ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกช่องทางหนึ่ง อีกทั้งบริษัทควรมีการจัดกิจกรรม Morning Talk ทุกเช้าประมาณ 5 นาที เพื่อเป็นการสื่อสารประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส. ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดสู่พนักงานทุกระดับในองค์กร ตลอดจนมอบหมายให้ระดับหัวหน้างานเป็นส่วนหนึ่งในการเผยแพร่เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส. ให้พนักงานได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ และเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการกระตุ้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม 5ส. อย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารองค์กรควรเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้กิจกรรม 5ส.ประสบความสำเร็จได้ โดยจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม 5ส.อย่างจริงจัง เพื่อให้การดำเนินกิจกรรม 5ส. ของบริษัทดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นตัวอย่าง เพื่อสามารถให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะในการทำกิจกรรม 5ส. และควรสนับสนุนพนักงานในการทำกิจกรรม 5ส.อย่างเต็มที่ในทุกด้าน เช่น ร่วมกิจกรรม 5ส. กับบริษัททุกครั้ง เป็นผู้นำทีมในการจัดกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ 5ส. เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ในการทำกิจกรรม 5ส. กระตุ้นเตือนให้พนักงานเห็นความสำคัญของ 5ส. ปลุกฝังให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ ให้คำแนะนำ ดิชม และมอบของขวัญพิเศษให้กับนักที่เป็นตัวอย่างดีเด่นในการทำกิจกรรม 5ส. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในการทำกิจกรรม 5ส. อย่างต่อเนื่อง และมีการสนับสนุนงบประมาณกิจกรรม 5ส. เพื่อให้การจัดกิจกรรมต่างๆดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น งบประมาณในการอบรมกิจกรรม 5ส. เพื่อพัฒนาบุคลากรของบริษัท ตลอดจนสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจให้กับพนักงานของบริษัทได้เป็นอย่างดี

3. บริษัทควรมีการจัดอบรมหลักสูตรกิจกรรม 5ส.เพิ่มเติมให้กับพนักงานโดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานระดับหัวหน้างาน เช่น จัดอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกิจกรรมคุณภาพ 5ส.สำหรับระดับหัวหน้างาน และมีการจัดโครงการอบรมดูงานยังหน่วยงานต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส. เพื่อเพิ่มเติมความรู้ความเข้าใจได้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงได้ดียิ่งขึ้น และเพื่อกระตุ้นให้พนักงานในระดับหัวหน้าได้เพิ่มพูนพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง อีกทั้งเห็นความสำคัญในการจัดกิจกรรม 5ส. ของบริษัทอย่างจริงจัง และได้นำประสบการณ์มาเปรียบเทียบและพัฒนางานในบริษัท ตลอดจนสามารถถ่ายทอด และสื่อสารงานกิจกรรม 5ส.ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนบริษัทควรมีการสนับสนุนให้จัดประชุมกลุ่มย่อยในระดับหัวหน้างานเป็นประจำ เดือนละ 1 – 2 ครั้งต่อเดือน เพื่อกระตุ้นพนักงานให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประสบการณ์ และนำปัญหาที่พบในการจัดกิจกรรม 5ส. ของแต่ละฝ่ายมาช่วยกันแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มทักษะระหว่างฝ่ายมากขึ้นในองค์กร

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส. ของพนักงานบริษัท เค เพาเดอร์เมทัล จำกัด
2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษา กิจกรรม 5ส. มีผลต่อความรวดเร็วในการทำงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากกว่าเดิมหรือไม่ โดยศึกษา Output Effectiveness Efficiency เช่น วัดจุดดัดแปลงที่ใช้ในการขึ้นรูปก่อนและหลังการทำการทำกิจกรรม ว่าสามารถช่วยลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพได้หรือไม่อย่างไรในขั้นตอนการผลิตขึ้นรูปชิ้นส่วน

### บรรณานุกรม

- กฤษณาสี เวชสาร. (2551). *การวิจัยการตลาด* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะทำงานโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน. (2554). *คู่มือประกอบการปฏิบัติกิจกรรม 5 ส Plus e*. กรุงเทพฯ: สำนักงานอัยการสูงสุด.
- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ. (2553). *คู่มือการดำเนินกิจกรรมคุณภาพ 5ส*. ค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2556, จาก <http://www.jorpor.com/sa/53.pdf>
- ตฤตถนัย นพคุณ และศิริชัย อระเอี่ยม. (2550). *ก้าวหน้าด้วย 5ส*. กรุงเทพฯ: เอ อาร์ บีซิเนสเพรส.
- บริษัท เค เพาเดอร์เมทัล จำกัด. (2557). *คู่มือ 5 ส*. กรุงเทพฯ: บริษัทเค เพาเดอร์เมทัล.
- พิณพร ชัยขวัญงาม. (2552). *การจัดทำกิจกรรมคุณภาพ 5ส. ของบริษัท เค ที ซี โฮม จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม).
- ภูษิต สงวนศิลป์. (2554). *ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินกิจกรรม 5ส. อย่างต่อเนื่องของบริษัท กรุงเทพผลผลิตอุตสาหกรรมการเกษตร จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2557). *กิจกรรม 5ส*. ค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2557, จาก <http://web.sut.ac.th/ccs/5s/quality.html>
- รัตน์ ไบกระเบา. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรม 5ส. ของพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- วุฒิพร วันชัย. ผู้จัดการ. (2556, 26 มิถุนายน). สัมภาษณ์.
- สถาบันยานยนต์กระทรวงอุตสาหกรรม. (2555). *แผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ปี 2555-2559*. ค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2556, จาก <http://www.thaiauto.or.th/2012/th/research/research-detail.asp?rsh-id=39>
- สายฝน สุขสม. (2554). *ทัศนคติของพนักงานต่อกิจกรรม 5 ส. กรณีศึกษา บริษัทศรีตรังแอสโกลอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) สาขากาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (การค้นคว้าแบบอิสระการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์).
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2556). *5ส*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักนายกรัฐมนตร.

- สำนักพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดแม่ฮ่องสอน. (2556). *แนวทางการปฏิบัติกิจกรรม 5ส*. ค้นเมื่อ 8 กรกฎาคม 2556, จาก <http://www.dbd.go.th./mainsite/fileadmin/sites/maehongson/5s15.03.56.pdf>
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2000). *Research Methods for Business Students*. Essex: Pearson Education.
- Schramm, W. & Donald, F. R. (1997). *The Process and Effects of Mass Communication*. United States: University of Illinois.
- Newcomb, T. (1965). *ทัศนคติ (Attitude)*. ค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2557, จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Attitude.htm>.
- Webster. (1999). *Webster's New Twentieth Century Dictionary*. New York: World Publishing Company.