

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการสื่อสารกิจกรรม 5ส ในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์ สยามนิสสัน มีการกำหนดรูปแบบการวิจัยเป็น 2 ส่วน ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน ที่มีส่วนในการ กำหนดนโยบาย และแผนการดำเนินงาน ของกิจกรรม 5ส พร้อมทั้งคณะกรรมการกิจกรรม 5ส และ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส เกี่ยวกับการนำนโยบายและแผนงานสู่การปฏิบัติ ตลอดจน ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง/ ประธานคณะกรรมการนโยบาย
2. ประธานคณะกรรมการดำเนินการ
3. คณะกรรมการดำเนินการด้านโรงงาน
4. คณะกรรมการดำเนินการด้านสำนักงาน
5. เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส

โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรม 5ส ในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์ สยามนิสสัน ดังนี้

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| 1. นายอัจริษฐ์ สารสาส        | รองผู้จัดการใหญ่อาวุโส อุตสาหกรรม / ประธาน คณะกรรมการนโยบาย               |
| 2. นายศักดิ์ชัย ชนระวีทรัพย์ | ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายผลิต / ประธานคณะกรรมการ ดำเนินการ กิจกรรม 5ส           |
| 3. นายประยง เรืองแรงสกุล     | ตัวแทนจากฝ่ายวิศวกรรมการผลิต / คณะ กรรมการกลางดำเนินกิจกรรม 5ส ด้านโรงงาน |
| 4. นายปิยะพงษ์ จันทร์ภู      | ตัวแทนจากฝ่ายผลิต / คณะกรรมการกลาง ดำเนินกิจกรรม 5ส ด้านสำนักงาน          |
| 5. นายสมชาย ทองเทศ           | เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส  |

ผลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยาม นิสสัน ในประเด็นต่างๆ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

## นโยบายและแผนการดำเนินงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่าบริษัทได้ประกาศนโยบาย และโครงสร้างคณะกรรมการบริหารโครงการกิจกรรม 5ส ชัดเจน โดยกำหนดให้พนักงานทุกคน ทุกระดับ ต้องปฏิบัติตามกิจกรรม 5ส เป็นกิจวัตร ให้ผู้บริหารเป็นคณะกรรมการและทำหน้าที่เป็นผู้นำสำคัญในการสนับสนุนกิจกรรม รวมทั้งกำหนดให้คณะกรรมการกลางตรวจประเมินพื้นที่อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยให้นำผลของการดำเนินงานเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่ใช้ในการประเมินผลงานประจำปี นอกจากนี้ได้ระบุการดำเนินกิจกรรม 5ส ไว้ในแผนงานประจำปี (Action Plan) และตั้งเป้าหมายคะแนนการประเมินพื้นที่ในแต่ละเดือนไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ได้มีการประชาสัมพันธ์นโยบายให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบจากสื่อต่างๆ ได้แก่ การประชุมผู้บริหาร การประชุมย่อยของแผนกหรือกลุ่มงาน การประชุมหน้าแถว เอกสารเวียน และเสียงตามสาย

### การดำเนินกิจกรรม 5ส

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าผลการดำเนินกิจกรรม 5ส ภายในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง แต่ยังคงมีการรักษาภาพและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเห็นตรงกันว่ากิจกรรม 5ส เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติกิจกรรมเพิ่มผลผลิตอื่นๆ ดังนั้น หากมีพื้นฐานที่ดี การจะนำกิจกรรมอื่นมาใช้ก็สามารถดำเนินการได้ดีด้วย

#### การดำเนินงานทั่วไป

##### 1. การตรวจประเมิน

คณะกรรมการดำเนินการได้นำนโยบายไปจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปี โดยแต่งตั้งคณะกรรมการออกเป็น 2 คณะ คือ คณะกรรมการดำเนินการด้านโรงงาน และคณะกรรมการดำเนินการด้านสำนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีทั้งโรงงานหรือด้านปฏิบัติการ และด้านสำนักงาน จึงต้องมีระเบียบปฏิบัติในการประเมินผลพื้นที่ต่างกัน นอกจากนี้ได้มอบหมายให้แต่ละพื้นที่ได้ประเมินผลพื้นที่ของตนเองทุกสัปดาห์ด้วย โดยมีขั้นตอนการตรวจประเมินดังนี้

##### 1.1 เจ้าของพื้นที่ตรวจประเมินพื้นที่ของตนเอง และส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการกลางทุกสัปดาห์

##### 1.2 คณะกรรมการกลางตรวจประเมินพื้นที่ ทุก 1 เดือน และรายงานผลการประเมินพร้อมรูปถ่ายและข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารและแต่ละหน่วยงานรับทราบ

##### 1.3 คณะกรรมการกลางสรุปผลการประเมินในแต่ละพื้นที่ทุกไตรมาส และมอบ

รางวัลให้แก่พื้นที่ที่ชนะเลิศ โดยแบ่งรางวัลออกเป็นด้านโรงงานและสำนักงาน รางวัลละ 5,000 บาท ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านไม่เห็นด้วยกับการให้รางวัลเป็นเงิน เพราะเชื่อว่าประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามกิจกรรม 5ส นั้น ส่งผลต่อตัวผู้ปฏิบัติโดยตรงแล้ว เช่น การทำงานที่สะดวกสบาย มีความคล่อง

ตัวมากขึ้น หาเอกสารได้รวดเร็วขึ้น เป็นต้น และเมื่อไม่มีเงินเป็นรางวัลก็ไม่มีสิ่งกระตุ้นให้ปฏิบัติกิจกรรมในที่สุด

ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานและตรวจประเมินทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ดี แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าคะแนนการประเมินโดยเฉลี่ยยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เมื่อเทียบกับระยะเวลาในการนำกิจกรรม 5ส มาใช้ในองค์กร

## 2. การประชุมติดตามเพื่อการแก้ไขปรับปรุง

2.1 ประชุมหน้าแถวโดยหัวหน้างานทุกวัน และ/หรือในแต่ละแผนกเพื่อแจ้งผลการประเมินและเน้นย้ำพนักงานให้ถือปฏิบัติเป็นงานประจำ

2.2 ประชุมคณะกรรมการของแต่ละพื้นที่และแต่ละเขตตามกำหนด

2.3 คณะกรรมการกลางประชุมติดตามผลทุกเดือน เพื่อรับทราบปัญหาและแจ้งให้แต่ละหน่วยงานทราบ

2.4 คณะกรรมการกลางประชุมรายงานผลการประเมินและความคืบหน้า ของการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ให้ที่ประชุมผู้บริหารทราบทุกเดือน

3. การฝึกอบรมภายในโดยเจ้าหน้าที่จากคณะกรรมการกลางเมื่อพบความผิดปกติของคะแนนการประเมิน และในช่วงชะลอการผลิต

## 4. การให้ความร่วมมือ

4.1 พนักงานเต็มใจปฏิบัติกิจกรรม 5ส มากขึ้น เพราะเห็นว่ามีประโยชน์ต่อตัวเอง ด้วย เช่น ระบบเอกสารจัดทำงานดีขึ้น สภาพแวดล้อมการทำงานดีขึ้น โดยให้ความร่วมมือ มากกว่า 80%

4.2 ผู้บังคับบัญชาโดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาระดับต้น ให้ความร่วมมือและความรับผิดชอบดีมาก เนื่องจากส่วนหนึ่งเป็นความรับผิดชอบตามหน้าที่

## การดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลการดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่างๆ ไว้ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการงานประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส ทั้งหมด มีหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์นโยบายกิจกรรม 5ส ขององค์กร และ ให้ความรู้พื้นฐานกิจกรรม 5ส อย่างไรก็ตาม พบว่ายังมีความไม่ชัดเจนในการกำหนดความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส ทำให้ไม่สามารถให้การสนับสนุนงานประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่ากิจกรรม 5ส สามารถดำเนินอยู่ได้ในปัจจุบันโดยไม่ต้องมีการประชาสัมพันธ์มากนัก เนื่องจากกิจกรรมนี้ได้ถูกนำมาใช้ในองค์กรเป็นเวลานานหลายปีแล้ว แต่การ

ประชาสัมพันธสามารถช่วยกระตุ้นให้มีการปฏิบัติกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่องมากขึ้น จึงต้องการให้มีการผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ เช่น แผ่นพับ หรือวารสาร ที่ออกมาประจำทุกเดือนอย่างต่อเนื่อง

## 2. สื่อในการประชาสัมพันธ์ประกอบด้วย

### 2.1 สื่อบุคคล

2.1.1 หัวหน้างาน : เป็นผู้ถ่ายทอดผลการประเมินของคณะกรรมการกลาง ให้พนักงานทราบโดยตรงอย่างรวดเร็วเพื่อให้เกิดการปฏิบัติ และรักษาสภาพ โดยการประชุมหน้าแถว หรือ การประชุมในแต่ละแผนก และผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องกันว่าหัวหน้างานมีความเชี่ยวชาญกิจกรรม 5ส อยู่แล้ว และสามารถถ่ายทอดให้พนักงานได้โดยตรงทั้งพนักงานเก่า และ พนักงานที่เข้าใหม่ โดยคณะกรรมการกลางจะสนับสนุนสื่อเพื่อประกอบการชี้แจงเพิ่มเติม ปัจจุบันหัวหน้างานเป็นผู้ให้ข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส แก่พนักงานมากที่สุด และยังเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดัน หรือ กระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติกิจกรรม 5ส ด้วย

2.1.2 วิทยากรจากภายนอก เพื่อกระตุ้นให้พนักงานตื่นตัวในการทำกิจกรรม 5ส แต่จากวิกฤติเศรษฐกิจและงบประมาณที่จำกัด จึงมีการอบรมภายในแทนการอบรมโดยวิทยากร ภายนอก

### 2.2 สื่อเฉพาะกิจ

2.2.1 บอร์ดประชาสัมพันธ์กลาง รับผิดชอบโดยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ กลาง เพื่อแสดงผลการประเมินพื้นที่ในแต่ละเดือน พบว่ายังมีปริมาณน้อยและไม่สามารถรายงานข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและทันเหตุการณ์ ส่วนบอร์ดประชาสัมพันธ์ของแต่ละฝ่ายหรือแผนก ซึ่งรับผิดชอบ โดยฝ่ายหรือแผนก เพื่อแสดงผลการประเมิน และรูปถ่ายก่อนและหลังทำกิจกรรม ของแต่ละพื้นที่ มีอยู่ อย่างทั่วถึง

2.2.2 แผ่นพับ รับผิดชอบโดยคณะกรรมการประชาสัมพันธ์กลาง เป็นข้อมูล ความรู้พื้นฐานและวิธีปฏิบัติกิจกรรม 5ส แจกให้พนักงานทุกคนเมื่อเริ่มรณรงค์กิจกรรม 5ส นอกจากนี้ ยังมีแผนงานจะจัดทำแผ่นพับเพื่ออธิบายความหมายของ 5ส โดยใช้รูปการ์ตูน เพื่อสะดวกแก่การทำ ความเข้าใจ

2.2.3 วารสารของบริษัท เพื่อประชาสัมพันธ์การรณรงค์กิจกรรม 5ส ในแต่ละช่วง รับผิดชอบโดยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์กลาง

2.2.4 เสียงตามสาย รับผิดชอบโดยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์กลาง

## ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

### ปัญหาและอุปสรรคทั่วไปเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส

1. มีการย้ายสำนักงานบ่อย ทำให้การจัดเก็บอุปกรณ์ไม่เรียบร้อย เพราะต้องรอเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบมาดำเนินการ เช่น การจัดเก็บสายไฟฟ้า โทรศัพท์
2. ไม่ได้รับผลการประเมินประจำสัปดาห์จากแต่ละพื้นที่ตามกำหนด และตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านเห็นว่าได้กำหนดให้มีการตรวจประเมินจากแต่ละพื้นที่ถี่เกินไป ควรจะปรับปรุงแนวทางการตรวจประเมิน เช่น 2 สัปดาห์ต่อครั้ง เพื่อให้เจ้าของพื้นที่ไม่รู้สึกอึดอัดจนเกินไป
3. บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควรและไม่ตระหนักว่าการปฏิบัติกิจกรรม 5ส คืองานประจำ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านเห็นว่าพนักงานบางคนเบื่อง่าย เพราะรู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานประจำ จึงคิดว่าการปฏิบัติกิจกรรม 5ส เป็นภาระเพิ่มเติมที่ต้องทำ
4. เจ้าของพื้นที่รวมทั้งหัวหน้างานของบางพื้นที่ไม่ได้ปรับปรุง ดูแลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ปัญหาที่ต้องขอความร่วมมือจากฝ่ายอื่น ไม่สามารถแก้ไขได้ทันท่วงที เช่น การจัดเก็บสายไฟฟ้า โทรศัพท์ ซึ่งมีผลต่อคะแนนการประเมิน
5. กรรมการตรวจประเมิน มีมาตรฐานการตรวจไม่เหมือนกัน มีความเบี่ยงเบนต่อคะแนนการประเมิน และมาตรฐานอาจเข้มงวดเกินไป ทำให้ไม่ได้ผลการประเมินตามเป้าหมาย 95%
6. วิถีพิเศษธุรกิจทำให้ขาดทรัพยากรบุคคลและงบประมาณ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านเห็นว่าการขาดงบประมาณทำให้การดำเนินกิจกรรม 5ส ทำได้ในขีดจำกัดในระดับหนึ่ง ส่งผลต่อการประชาสัมพันธ์ และการให้การสนับสนุนอื่นๆ
7. ความเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมยานยนต์ ทำให้ผู้บริหารองค์กรต้องดูจังหวะเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกัน ทำให้ไม่สามารถนำนโยบายสู่ภาคปฏิบัติและเกิดผลได้ทันท่วงที
8. ปัจจุบันองค์กรของรัฐ เช่น สถาบันเพิ่มผลผลิต ไม่ได้ให้การสนับสนุนสื่อประชาสัมพันธ์เท่าที่ควร เมื่อเปรียบเทียบกับกิจกรรม safety ที่ได้กำหนดมาตรฐานไว้ชัดเจน บริษัทเอกชนจึงดำเนินงานได้ระดับหนึ่ง ส่วนการปลูกฝังความมีวินัยในตนเองควรมีการปลูกฝังตั้งแต่เด็ก ซึ่งรัฐควรบรรจุอยู่ในหลักสูตรการเรียนการสอน

### ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส

1. เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์มีหน้าที่หลักในการงานอย่างอื่น และให้ความสำคัญงานประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส เป็นลำดับรองทำให้ขาดความต่อเนื่องในการประชาสัมพันธ์
2. แม้องค์ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ที่มีอยู่ภายในองค์กรมีมากเพียงพอแล้ว แต่การเชิญวิทยากรจากภายนอกหรือการอบรมเพื่อทบทวนทำให้พนักงานมีความตื่นตัวมากขึ้น

3. ป้ายประกาศ หรือเชิญชวนให้มีการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ยังมีน้อยเกินไป
4. รูปแบบสื่อ เช่น บอร์ด ยังแสดงผลการประเมินผลไม่ดีเท่าที่ควร
5. ไม่มีการประเมินผลสื่อประชาสัมพันธ์แต่ละสื่อ

### ข้อเสนอแนะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. หัวหน้างานมีพื้นฐานเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส คืออยู่แล้ว แต่ควรจัดอบรมเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันเป็นระยะๆ
2. บุคลากรทุกคนต้องมีจิตสำนึก และทุกหน่วยงานต้องให้ความร่วมมือและถือปฏิบัติกิจกรรม 5ส เป็นงานประจำ ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดพนักงานมากที่สุดจะช่วยให้ข้อมูลและชักจูงพนักงานให้ปฏิบัติกิจกรรม 5ส ได้มาก โดยให้ผู้ปฏิบัติถือเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำและทำด้วยความเต็มใจ ไม่ถือว่าการปฏิบัติ 5ส เป็นภาระเพิ่มเติมที่ต้องรับผิดชอบ ให้เห็นว่าประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ 5ส ส่งผลต่อการทำงานของตนเอง
3. แต่ละฝ่ายต้องมีแผนงานในการพัฒนา 5ส ของฝ่าย และติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังรวมทั้งตรวจประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการรักษาภาพและต่อเนื่อง
4. มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม 5ส และให้มอบรางวัลในทุกไตรมาสตามกำหนด
5. เนื่องจากไม่ได้รับผลการประเมิน 5ส จากแต่ละพื้นที่ 100% การกำหนดให้มีการตรวจประเมินผลทุกสัปดาห์จึงถือว่าบ่อยครั้งเกินไป จึงควรมีการปรับปรุงวิธีการดำเนินกิจกรรม 5ส เพื่อให้ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับการปฏิบัติจริง
6. เพิ่มการสนับสนุนด้านงบประมาณ

#### ข้อเสนอแนะด้านการประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส

##### 1. สื่อประชาสัมพันธ์

1.1 สื่อบุคคล : ควรจัดอบรมเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน และตรวจสอบว่าหัวหน้างานได้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ทุกวัน หรือตามที่แต่ละฝ่ายกำหนดไว้หรือไม่ ส่วนการอบรมจากวิทยากรทั้งจากภายในหรือภายนอก ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่คิดว่ายังมีความจำเป็น

1.2 สื่อเฉพาะกิจ : ควรจัดทำแผ่นพับ และมีวารสารเฉพาะกิจเกี่ยวกับ 5ส เป็น

ประจำทุกเดือนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการอบรมผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ พนักงาน กรรมการตรวจประเมิน กรรมการดูแลพื้นที่ เพื่อทบทวนความรู้และสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน

2. ต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นให้พนักงานได้ปฏิบัติกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง
3. ควรจะมีหน่วยงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจนเพื่อดูแลกิจกรรม 5ส หรือกิจกรรมเพิ่มผลผลิตอื่นๆ โดยตรง ซึ่งจะช่วยให้มีการกำหนดสื่อ และแผนงานประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น
4. รัฐบาลหรือหน่วยงานที่ดูแลกิจกรรมเพิ่มผลผลิต ควรให้ความสำคัญในการผลิตสื่อเพื่อประชาสัมพันธ์ และให้การอบรมความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส แก่ภาคเอกชนมากขึ้นและจริงจัง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะกิจกรรม 5ส เป็นพื้นฐานการทำกิจกรรมเพิ่มผลผลิตอื่นๆ

## ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงสำรวจ

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

มีการแสดงผลเป็นจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ย ได้แก่ ลักษณะทางประชากร คือ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท ตำแหน่ง ลักษณะงาน การเปิดรับสาร ความรู้ ทักษะ และ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส

### ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

เพื่อทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามลักษณะทางประชากร กับ การเปิดรับสาร ความรู้ ทักษะ และ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม 5ส และเพื่อหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ได้แก่ การเปิดรับสารกับความรู้ ทักษะ และ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ความรู้กับทักษะ และ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส และ ทักษะกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส

## ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

### 1.1 ข้อมูลลักษณะประชากร

#### อายุ

อายุของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 34 ปี	94	30.7
34-40 ปี	111	36.3
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	101	33.0
รวม	306	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุอยู่ในช่วง 34-40 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ มากกว่า 40 ปีขึ้นไป อยู่ในลำดับรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 33.0 และ กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ น้อยกว่า 34 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.7



### ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	17	5.6
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ม.ศ.3)	47	15.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ม.ศ.5)	53	17.3
ปวช.	43	14.1
ปวส. หรือ อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	50	16.3
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	96	31.4
รวม	306	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ม.ศ.5) คิดเป็นร้อยละ 17.3 โดยระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 5.6

ระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 9 ปี	89	29.1
9 - 12 ปี	111	36.3
มากกว่า 12 ปี	106	34.6
รวม	306	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงาน 9-12 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.6 และ กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.1

ตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงาน	283	92.5
ผู้บังคับบัญชา	23	7.5
รวม	306	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษานี้ทั้งหมด 306 คน ประกอบด้วย พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 92.5 และ ผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 7.5

ลักษณะงาน

ลักษณะงาน ของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
ด้านสำนักงาน	79	25.8
ด้านปฏิบัติการ	227	74.2
รวม	306	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษานี้ทั้งหมด 306 คน ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานด้านสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และ กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานด้านปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 74.2

1.2 การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจ  
 การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อบุคคล

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความบ่อยครั้งของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคล

สื่อบุคคล	ระดับครั้งในการเปิดรับสาร					ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	บ่อยมาก (เดือนละ 5 ครั้งขึ้นไป)	บ่อย (เดือนละ 3-4 ครั้ง)	พอสมควร (เดือนละ 1-2 ครั้ง)	นานๆ ครั้ง (นานกว่า 1 เดือน ต่อครั้ง)	ไม่เคย ได้รับเลย		
ผู้บังคับบัญชา	62 (20.3)	68 (22.2)	100 (32.7)	61 (19.9)	15 (4.9)	3.33	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงาน	21 (6.9)	67 (21.9)	105 (34.3)	75 (24.5)	38 (12.4)	2.86	ปานกลาง
เจ้าหน้าที่ ฝึกอบรม	6 (2.0)	12 (3.9)	29 (9.5)	145 (47.4)	114 (37.3)	1.86	ต่ำ

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเปิดรับสารจากสื่อผู้บังคับบัญชามากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.33 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือสื่อเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.86 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และ การเปิดรับสารจากสื่อเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีค่าต่ำสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 1.86 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ

การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อเฉพาะกิจ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความบ่อยครั้งของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ

สื่อเฉพาะกิจ	ระดับครั้งในการเปิดรับสาร					ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	บ่อยมาก (เดือนละ 1 ครั้งขึ้นไป)	บ่อย ( 2-3 เดือน ต่อครั้ง)	พอสมควร (4-5 เดือน ต่อครั้ง)	นานๆ ครั้ง (นานกว่า 5 เดือนต่อครั้ง)	ไม่เคย ได้รับเลย		
การประชุมของ ฝ่ายหรือกลุ่มงาน	91 (29.7)	54 (17.6)	57 (18.6)	62 (20.3)	42 (13.7)	3.29	ปาน กลาง
วารสารภายใน บริษัท	64 (20.9)	67 (21.9)	70 (22.9)	74 (24.2)	31 (10.1)	3.19	ปาน กลาง
แผ่นปิดประกาศ	43 (14.1)	73 (23.9)	79 (25.8)	66 (21.6)	45 (14.7)	3.01	ปาน กลาง
เอกสารเวียน	45 (14.7)	66 (21.6)	46 (15.0)	77 (25.2)	72 (23.5)	2.79	ปาน กลาง
เสียงตามสาย	62 (20.3)	71 (23.2)	46 (15.0)	74 (24.2)	53 (17.3)	3.05	ปาน กลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจในระดับปานกลาง โดยมีการเปิดรับสารจากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงานมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.29 รองลงมา คือสื่อวารสารภายในบริษัท คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.19 และ การเปิดรับสารจากสื่อเอกสารเวียนมีค่าต่ำสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.79

### 3. ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส เป็นรายชื่อ

ความรู้	ผู้ตอบถูก		ค่าเฉลี่ย
	จำนวน	ร้อยละ	
1. 5ส คืออะไร ตอบ กิจกรรมเพิ่มผลผลิต	127	41.5	0.42
2. การจัดสถานที่และจัดเก็บสิ่งของให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความปลอดภัย หมายถึง ตอบ สะดวก	174	56.9	0.57
3. ส ไต ที่ไม่ใช่ความหมายของ 5ส ตอบ สุขภาพ	291	95.1	0.95
4. คำว่า 5ส ดัดแปลงมาจากคำว่า 5S ซึ่งมีที่มาจากประเทศใด ตอบ ญี่ปุ่น	278	90.8	0.91
5. การจัดทำป้ายแสดงสถานะของสิ่งของเป็นขั้นตอนของการปฏิบัติ ตอบ สะดวก	219	71.6	0.72
6. กิจกรรม 5ส ต้องเริ่มทำ ส ไตเป็นสิ่งแรก ตอบ สะสาง	292	95.4	0.95
7. ส สุขลักษณะจะเกิดได้เมื่อใด ตอบ ทำสะสาง สะดวก สะอาด แล้ว	278	90.8	0.91
8. ใครคือผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการทำกิจกรรม 5ส ตอบ ถูกทุกข้อ	278	90.8	0.91
9. การบันทึกภาพพื้นที่ ก่อนและหลังทำกิจกรรม 5ส ของแต่ละหน่วยงานเพื่อต้องการ ตอบ เปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลง	294	96.1	0.96
10. ประโยชน์ต่อพนักงานจากการทำกิจกรรม 5ส คือข้อใด ตอบ บรรยากาศสถานที่ทำงานดีขึ้น	295	96.4	0.96
11. "Big Cleaning Day" คือกิจกรรมในข้อใด ตอบ สะสาง	79	25.8	0.26
12. ใครควรเป็นผู้นำในวันประกาศนโยบายกิจกรรม 5ส ตอบ ผู้บริหารสูงสุด	270	88.2	0.88

### ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส (ต่อ)

13. ข้อใดไม่ใช่ประโยชน์ที่ได้จากการทำกิจกรรม 5ส ตอบ พนักงานทำงานได้น้อยลง และมีอุบัติเหตุมากขึ้น	296	96.7	0.97
14. เมื่อได้ปฏิบัติกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง พนักงานจะเป็นบุคคลที่ ตอบ ข้อ 1 และข้อ 2 ถูก	271	88.6	0.89
15. ข้อใดไม่ใช่ปัจจัยแห่งความสำเร็จของกิจกรรม 5ส ตอบ ต้องส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันกันเป็นการส่วนตัว	279	91.2	0.91
ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวม			12.17

จากตารางที่ 8 พบว่า ความรู้ของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของคะแนนโดยรวมเท่ากับ 12.17 ซึ่งถือว่ามีความรู้อยู่ในระดับสูง โดยมีความรู้ในเรื่องประโยชน์โดยรวมที่จะได้รับจากการทำกิจกรรม 5ส มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 0.97 กล่าวคือมีผู้ตอบถูกร้อยละ 96.7 รองลงมาคือ มีความรู้ในเรื่องประโยชน์ต่อพนักงานจากการทำกิจกรรม 5ส และ มีความรู้ในเรื่องความต้องการในการบันทึกภาพพื้นที่ ก่อนและหลังทำกิจกรรม 5ส ของแต่ละหน่วยงาน โดยมีผู้ตอบถูกร้อยละ 96.4 และ ร้อยละ 96.1 ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ย 0.96 เท่ากัน ส่วนความรู้ในเรื่อง Big Cleaning Day กลุ่มตัวอย่างมีความรู้น้อยที่สุด โดยมีผู้ตอบถูกร้อยละ 25.8 คิดเป็นค่าเฉลี่ย 0.26

จากความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ถ้าจัดระดับความรู้ของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 ระดับ จะได้ดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส

ระดับความรู้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ	1	0.3
ปานกลาง	39	12.7
สูง	266	86.9

จากตารางที่ 9 พบว่า เมื่อแบ่งระดับความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ออกเป็น 3 ระดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 86.9 รองลงมา คือ ระดับ ปานกลาง ร้อยละ 12.7 และ ในระดับ ต่ำ ร้อยละ 0.3

#### 4. ทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส

ข้อความ	ระดับของทัศนคติ					ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
1. ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่าน ยุ่งยากขึ้น เมื่อปฏิบัติกิจกรรม 5ส	11 (3.6)	30 (9.8)	20 (6.5)	147 (48.0)	98 (32.0)	3.95	เชิงบวก
2. ท่านจะบ่นถึงความยุ่งยากในการ ปฏิบัติกิจกรรม 5ส	9 (2.9)	22 (7.2)	41 (13.4)	166 (54.2)	68 (22.2)	3.86	เชิงบวก
3. ท่านเต็มใจอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติกิจกรรม 5ส	110 (35.9)	171 (55.9)	13 (4.2)	6 (2.0)	6 (2.0)	4.22	เชิงบวก
4. ท่านอยากให้หน่วยงานอื่นมา เยี่ยมชมพื้นที่ 5ส ของท่าน	70 (22.9)	183 (59.8)	36 (11.8)	14 (4.6)	3 (1.0)	3.99	เชิงบวก
5. ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ทำให้การทำงานเกิดความ สะดวก รวดเร็ว ชัดเจน และมี ความปลอดภัยมากขึ้น	187 (61.1)	109 (35.6)	7 (2.3)	1 (0.3)	2 (0.7)	4.56	เชิงบวก อย่างมาก
6. ท่านพร้อมให้คณะกรรมการ 5ส ตรวจสอบพื้นที่เสมอ	74 (24.2)	192 (62.7)	34 (11.1)	3 (1.0)	3 (1.0)	4.08	เชิงบวก
7. ท่านอยากให้ทุกคนเห็นความ สำคัญ และประโยชน์ของการ ปฏิบัติกิจกรรม 5ส	153 (50.0)	143 (46.7)	5 (1.6)	1 (0.3)	4 (1.3)	4.44	เชิงบวก
8. ท่านคิดว่ากิจกรรม 5ส เป็น อุปสรรคต่อการทำงาน	5 (1.6)	12 (3.9)	27 (8.8)	157 (51.3)	105 (34.3)	4.13	เชิงบวก
9. ท่านชื่นชมบุคลากรที่อยู่ในพื้นที่ ตัวอย่างและพยายามปฏิบัติตาม	65 (21.2)	187 (61.1)	47 (15.4)	4 (1.3)	3 (1.0)	4.00	เชิงบวก



## ทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส (ต่อ)

10. ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติกิจกรรม 5ส เป็นพรสวรรค์เฉพาะบุคคล	6 (2.0)	18 (5.9)	27 (8.8)	141 (46.1)	114 (37.3)	4.11	เชิงบวก
11. ท่านเชื่อมั่นในแนวทางการดำเนินกิจกรรม และมาตรฐาน 5ส ของหน่วยงานของท่าน	46 (5.0)	189 (61.8)	62 (20.3)	4 (1.3)	5 (1.6)	3.87	เชิงบวก
12. ท่านเชื่อว่ากิจกรรม 5ส ทำให้สถานที่ทำงานมีความสวยงาม	127 (41.5)	170 (55.6)	6 (2.0)	1 (0.3)	2 (0.7)	4.37	เชิงบวก
13. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติกิจกรรม 5ส แล้วท่านค้นหาเอกสารได้รวดเร็วขึ้น	121 (39.5)	169 (55.2)	11 (3.6)	1 (0.3)	4 (1.3)	4.31	เชิงบวก
14. ท่านจะชักชวนให้เพื่อนพนักงานให้ร่วมกันปฏิบัติกิจกรรม 5ส	80 (26.1)	198 (64.7)	22 (7.2)	3 (1.0)	3 (1.0)	4.14	เชิงบวก
15. ท่านจะนำกิจกรรม 5ส ไปปฏิบัติที่บ้าน	110 (35.9)	167 (54.6)	24 (7.8)	0 (0)	5 (1.6)	4.23	เชิงบวก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.15	เชิงบวก

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยรวมของทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส เท่ากับ 4.15 จึงถือได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ในเชิงบวก ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเชิงบวกอย่างมากในหัวข้อเชื่อว่าการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ทำให้การทำงานเกิดความสะอาด รวดเร็ว ชัดเจน และมีความปลอดภัยมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 4.56 นอกจากนี้หัวข้อการชักชวนให้เพื่อนพนักงานให้ร่วมกันปฏิบัติกิจกรรม 5ส กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยร้อยละ 64.7 รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า พร้อมให้คณะกรรมการ 5ส ตรวจพื้นที่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 62.7 และ ในหัวข้ออยากให้ทุกคนเห็นความสำคัญ และประโยชน์ของการปฏิบัติกิจกรรม 5ส คิดเป็นร้อยละ 50.0 อย่างไรก็ตามยังมีกลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจในหัวข้อ เชื่อมั่นในแนวทางการดำเนินกิจกรรมและมาตรฐาน 5ส ของหน่วยงาน ซึ่งมีค่ามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 20.3

### 5. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส

ข้อความ	ระดับของการมีส่วนร่วม			ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	ปฏิบัติเป็นประจำ	ปฏิบัติบ้างเป็นบางครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
1. ท่านปฏิบัติกิจกรรม 5ส ระหว่างทำงาน และก่อนเวลาเลิกงาน	164 (53.6)	138 (45.1)	4 (1.3)	2.52	สูง
2. ท่านจัดเก็บเอกสารเป็นหมวดหมู่ ตามมาตรฐานของหน่วยงาน	191 (62.4)	100 (32.7)	15 (4.9)	2.58	สูง
3. ท่านปฏิบัติกิจกรรม 5ส โดยไม่ต้องรอให้คณะกรรมการ 5ส มาตรวจพื้นที่	187 (61.1)	113 (36.9)	6 (2.0)	2.59	สูง
4. ท่านได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ของหน่วยงาน ในที่ประชุม	49 (16.0)	203 (66.3)	54 (17.6)	1.98	ปานกลาง
5. ท่านได้พูดคุยเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส กับเพื่อนร่วมงาน	85 (27.8)	206 (67.3)	15 (4.9)	2.23	สูง
6. ท่านมีส่วนร่วมในการสะสมพื้นที่ทำงาน	199 (65.0)	104 (34.0)	3 (1.0)	2.64	สูง
7. ท่านลงมือปฏิบัติตามมาตรฐานกิจกรรม 5ส	193 (63.1)	110 (35.9)	3 (1.0)	2.62	สูง
8. ท่านสามารถให้คำแนะนำการแยกประเภทสิ่งของจำเป็น กับไม่จำเป็นต่อเพื่อนร่วมงานในการสะสม	119 (38.9)	174 (56.9)	13 (4.2)	2.35	สูง
9. ท่านมีส่วนรับผิดชอบ แกะไข ปรับปรุงข้อบกพร่องในพื้นที่ของท่าน	174 (56.9)	128 (41.8)	4 (1.3)	2.56	สูง
10. ท่านกับเพื่อนร่วมงานร่วมกันทาสี ดีไซน์ และจัดพื้นที่ 5ส ในหน่วยงาน	141 (56.9)	135 (44.1)	30 (9.8)	2.36	สูง
11. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอคำขวัญกิจกรรม 5ส	46 (15.0)	150 (49.0)	110 (35.9)	1.79	ปานกลาง
12. ท่านได้นำเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างสัญลักษณ์ที่ดีในทำงาน	56 (18.3)	206 (67.3)	44 (14.4)	2.04	สูง
13. ท่านมีส่วนร่วมในการแยกประเภทสิ่งของเพื่อนำมาใช้ประโยชน์	116 (37.9)	175 (57.2)	15 (4.9)	2.33	สูง

### การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส (ต่อ)

14.	ท่านช่วยจัดพื้นที่ทำงานให้อยู่ในสภาพปลอดภัย	178 (58.2)	124 (40.5)	4 (1.3)	2.57	สูง
15.	ท่านปรับปรุงพื้นที่ทำงานของท่านแม้คณะกรรมการ 5ส ไม่มาตรวจ	243 (79.4)	59 (19.3)	4 (1.3)	2.78	สูง
คะแนนเฉลี่ยรวม					2.40	สูง

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส เท่ากับ 2.40 จึงถือได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ในระดับสูง ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ในหัวข้อปรับปรุงพื้นที่ทำงานแม้คณะกรรมการ 5ส ไม่มาตรวจ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติเป็นประจำมากที่สุดร้อยละ 79.4 และ รองลงมา กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ในหัวข้อได้พูดคุยเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 67.3 กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ในระดับต่ำ ในหัวข้อได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ของหน่วยงานในที่ประชุม และ หัวข้อมีส่วนร่วมในการเสนอคำขวัญกิจกรรม 5ส อย่างไรก็ตามยังมีหัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างไม่เคยปฏิบัติเลย ซึ่งมีค่ามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 35.9 คือหัวข้อมีส่วนร่วมในการเสนอคำขวัญกิจกรรม 5ส

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีการเปิดรับสาร ความรู้ ทัศนคติ และมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน

1.1 บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกันมีการเปิดรับสารแตกต่างกัน

อายุ การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับการเปิดรับสารจากสื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจ โดยใช้ One - Way Anova

ตารางที่ 12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลแต่ละชนิด จำแนกตามอายุ

สื่อบุคคล	อายุ						F	P
	น้อยกว่า 34 ปี		34-40 ปี		มากกว่า 40 ปี			
	X	SD	X	SD	X	SD		
1. ผู้บังคับบัญชา	3.2307	1.1528	3.3135	1.1529	3.4582	1.1542	0.859	0.425
2. เพื่อนร่วมงาน	2.7243	1.0210	2.9941	1.1142	2.8521	1.1739	1.506	0.223
3. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	1.7911	0.8039	1.8816	0.9926	1.9054	0.8416	0.461	0.631

จากตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลชนิดต่างๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	SD	F	P
น้อยกว่า 34 ปี	7.7447	2.2478	1.117	0.329
34 - 40 ปี	8.1802	2.4539		
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	8.1980	2.4739		

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิด จำแนกตามอายุ

สื่อเฉพาะกิจ	อายุ						F	P	คู่อที่แตกต่าง
	น้อยกว่า 34 ปี		34-40 ปี		มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			
1. การประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน	2.9715	1.3284	3.4136	1.4715	3.4824	1.4542	3.665*	0.027	3>1
2. วารสารภายในบริษัท	3.1246	1.2362	3.2734	1.3227	3.1825	1.3316	0.366	0.694	
3. แผ่นปิดประกาศ	2.8824	1.1382	3.1249	1.2832	3.0137	1.3709	0.866	0.422	
4. เอกสารเวียน	2.5928	1.3186	2.8637	1.4183	2.8901	1.4618	1.434	0.240	
5. เสียงตามสาย	2.9091	1.3726	3.1912	1.4329	3.0315	1.4205	1.057	0.349	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ จากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสื่อทางวารสารภายในบริษัท แผ่นปิดประกาศ เอกสารเวียน และเสียงตามสาย พบว่า การเปิดรับสารของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 เพียงบางส่วน

จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 34 ปี

ตารางที่ 15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	SD	F	P
น้อยกว่า 34 ปี	14.4574	4.9267	1.927	0.147
34 - 40 ปี	15.8468	5.2296		
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	15.5842	5.6609		

จากตารางที่ 15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ระดับการศึกษา การทดสอบความแตกต่างระหว่างการศึกษากับการเปิดรับสารจากสื่อบุคคล และ สื่อเฉพาะกิจ โดยใช้ One - Way Anova

ตารางที่ 16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลแต่ละชนิด จำแนกตามระดับการศึกษา

สื่อบุคคล	ระดับการศึกษา												F	P	คู่ที่ ต่าง
	ประถมศึกษา		มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ม.ศ.3) (2)		มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ม.ศ.5) (3)		ปวช. (4)		ปวส. (หรืออนุปริญญา หรือเทียบเท่า) (5)		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า (6)				
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			
1. ผู้บังคับบัญชา	3.5923	1.2853	3.7210	1.2839	3.7915	1.1520	3.4231	1.0342	3.2672	0.9662	2.8335	1.0231	7.341***	0.000	2>6
2. เพื่อนร่วมงาน	3.0615	1.2976	3.0461	1.1676	2.9412	1.1891	2.8670	1.1915	2.9844	0.9801	2.6461	1.0242	1.346	0.245	3>6
3. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	2.0662	1.0985	1.9181	0.8058	1.8325	0.8527	1.7254	0.5983	1.7621	0.8026	1.9382	1.0554	0.666	0.649	

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลจากผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนสื่อจากเพื่อนร่วมงาน และ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม พบว่า การเปิดรับสารไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 เพียงบางส่วน

จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ม.ศ.3) มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากผู้บังคับบัญชามากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ม.ศ.5) มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากผู้บังคับบัญชามากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า





ตารางที่ 17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD	F	P	คู่ที่แตกต่าง
1. ประถมศึกษา	8.7059	3.1774	2.916*	0.014	ไม่พบ
2. มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ม.ศ.3)	8.6809	2.4237			
3. มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ม.ศ.5)	8.5660	2.5230			
4. ปวช.	8.0000	2.0237			
5. ปวส. หรือ อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	8.0000	2.1571			
6. ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	7.3958	2.3237			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe แล้ว ไม่พบคู่ที่แตกต่าง

ตารางที่ 18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิด จำแนกตามระดับการศึกษา

สื่อเฉพาะกิจ	ระดับการศึกษา												F	P	คู่ที่ ต่าง
	ประถมศึกษา		มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ม.ศ.3) (2)		มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ม.ศ.5) (3)		ปวช. (4)		ปวส. (หรืออนุปริญญา หรือเทียบเท่า) (5)		ปริญญาตรี หรือ สูงกว่า (6)				
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			
1. การประชุมของ ฝ่ายหรือกลุ่มงาน	3.3541	1.2731	3.4325	1.5419	3.3454	1.4113	3.0905	1.3425	3.5807	1.4026	3.1401	1.4611	0.904	0.479	
2. วารสารภายใน บริษัท	3.2462	1.4820	3.1923	1.3513	3.2127	1.2020	2.9532	1.3416	3.4811	1.2318	3.1457	1.2932	0.829	0.530	
3. แผ่นปิดประกาศ	3.0615	1.4817	3.0451	1.2736	3.0064	1.2236	2.7455	1.1408	3.2042	1.3642	3.0164	1.2805	0.610	0.693	
4. เอกสารเวียน	2.3539	1.4153	2.6492	1.3608	2.5708	1.2861	2.3540	1.3814	3.2623	1.3851	3.0125	1.4213	3.292**	0.007	ไม่พบ
5. เสียงตามสาย	2.9405	1.4321	3.0001	1.4321	3.2531	1.3705	2.8643	1.4220	3.2201	1.4260	2.9811	1.4164	0.583	0.713	

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ จากเอกสารเวียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนสื่อการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน วารสารภายในบริษัท แผ่นปิดประกาศ เสียงตามสาย พบว่า การเปิดรับสารของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 เพียงบางส่วน

จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe แล้ว ไม่พบคู่ที่แตกต่าง

ตารางที่ 19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	X	SD	F	P
ประถมศึกษา	14.9412	5.4138	1.275	0.275
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ม.ศ.3)	15.2979	5.5322		
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ม.ศ.5)	15.3585	4.3857		
ปวช.	14.0000	5.4772		
ปวส. หรือ อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	16.7400	5.3863		
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	15.2708	5.4685		

จากตารางที่ 19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท การทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลา  
ในการทำงานกับบริษัทกับการเปิดรับสารจากสื่อบุคคล และ สื่อเฉพาะกิจ โดยใช้ One - Way  
Anova

ตารางที่ 20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลแต่ละชนิด  
จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท

สื่อบุคคล	ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท						F	P
	น้อยกว่า 9 ปี		9 - 12 ปี		มากกว่า 12 ปี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ผู้บังคับบัญชา	3.3415	1.2032	3.3450	1.1642	3.3140	1.1240	0.022	0.978
2. เพื่อนร่วมงาน	2.9824	1.1052	2.8816	1.1108	2.7536	1.1013	1.099	0.335
3. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	1.7813	0.8146	1.8522	1.0020	1.9415	0.8109	0.890	0.412

จากตารางที่ 20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน มี  
ค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลแต่ละชนิด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึง  
ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคล จำแนกตาม  
ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท	$\bar{X}$	SD	F	P
น้อยกว่า 9 ปี	8.0899	2.3191	0.040	0.961
9 - 12 ปี	8.0721	2.4853		
มากกว่า 12 ปี	8.0000	2.3984		

จากตารางที่ 21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท

สื่อเฉพาะกิจ	ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท						F	P
	น้อยกว่า 9 ปี		9 - 12 ปี		มากกว่า 12 ปี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน	3.0201	1.3441	3.3410	1.4811	3.4731	1.4219	2.520	0.082
2. วารสารภายในบริษัท	3.0925	1.2834	3.3208	1.3224	3.1451	1.2820	0.940	0.392
3. แผ่นปิดประกาศ	2.9900	1.1817	3.0711	1.2754	2.9652	1.3441	0.219	0.803
4. เอกสารเวียน	2.6316	1.3614	2.8124	1.3840	2.9016	1.4510	0.904	0.406
5. เสียงตามสาย	2.8323	1.3221	3.2420	1.4512	3.0320	1.4122	2.147	0.119

จากตารางที่ 22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท	$\bar{X}$	SD	F	P
น้อยกว่า 9 ปี	14.5618	5.0429	1.415	0.245
9 - 12 ปี	15.7928	5.2848		
มากกว่า 12 ปี	15.5000	5.5106		

จากตารางที่ 23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตำแหน่ง การทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่ง กับ การเปิดรับสารจากสื่อบุคคล และ สื่อเฉพาะกิจ โดยใช้ t-test

ตารางที่ 24 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลแต่ละชนิด จำแนกตามตำแหน่ง

สื่อบุคคล	ตำแหน่ง				T	P
	พนักงาน		ผู้บังคับบัญชา			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ผู้บังคับบัญชา	3.3401	1.1642	3.2621	1.0134	- 0.300	0.765
เพื่อนร่วมงาน	2.8839	1.1231	2.6539	0.8810	- 0.950	0.343
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	1.8415	0.8805	2.0421	0.9302	1.037	0.301

จากตารางที่ 24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลแต่ละชนิด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	SD	T	P
พนักงาน	8.0601	2.4393	-0.199	0.843
ผู้บังคับบัญชา	7.9565	1.8944		

จากตารางที่ 25 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิด จำแนกตามตำแหน่ง

สื่อเฉพาะกิจ	ตำแหน่ง				T	P
	พนักงาน		ผู้บังคับบัญชา			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน	3.2517	1.4201	3.7823	1.4432	1.712	0.088
2. วารสารภายในบริษัท	3.1636	1.2930	3.5710	1.3415	1.439	0.151
3. แผ่นปิดประกาศ	2.9815	1.2616	3.3512	1.4008	1.330	0.184
4. เอกสารเวียน	2.7148	1.3618	3.7841	1.5140	3.616***	0.000
5. เสียงตามสาย	3.0252	1.4034	3.3508	1.5342	1.059	0.290

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

จากตารางที่ 26 พบว่า การเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจจากเอกสารเวียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยพบว่าผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากเอกสารเวียนมากกว่าพนักงาน แต่การเปิดรับสารจากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน วารสารภายในบริษัท แผ่นปิดประกาศ และเสียงตามสาย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 เพียงบางส่วน

ตารางที่ 27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	SD	T	P
พนักงาน	15.1307	5.1468	2.362*	0.019
ผู้บังคับบัญชา	17.8261	6.5827		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพบว่ากลุ่มผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ มากกว่ากลุ่มพนักงาน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1



ลักษณะงาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะงาน กับ การเปิดรับสารจากสื่อบุคคล และ สื่อเฉพาะกิจ โดยใช้ t-test

ตารางที่ 28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลแต่ละชนิด จำแนกตามลักษณะงาน

สื่อบุคคล	ลักษณะงาน				T	P
	ด้านสำนักงาน		ด้านปฏิบัติการ			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ผู้บังคับบัญชา	2.7714	0.9134	3.5220	1.1606	5.882***	0.000
2. เพื่อนร่วมงาน	2.8135	0.9814	2.8803	1.1521	0.531	0.596
3. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	2.0126	0.8507	1.8116	0.8903	- 1.792	0.074

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

จากตารางที่ 28 พบว่า การเปิดรับสารจากสื่อบุคคลจากผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานด้านปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากผู้บังคับบัญชา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานด้านสำนักงาน แต่การเปิดรับสารจากเพื่อนร่วมงาน และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 เฉพาะสื่อบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 29 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลจำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	$\bar{X}$	SD	T	P
ด้านสำนักงาน	7.5949	2.0971	2.143*	0.034
ด้านปฏิบัติการ	8.2115	2.4817		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานด้านปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานด้านสำนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 30 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิด จำแนกตามลักษณะงาน

สื่อเฉพาะกิจ	ลักษณะงาน				T	P
	ด้านสำนักงาน		ด้านปฏิบัติการ			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน	3.0914	1.4418	3.3722	1.4212	1.489	0.138
2. วารสารภายในบริษัท	2.9421	1.2327	3.2831	1.3014	2.055*	0.041
3. แผ่นปิดประกาศ	2.9615	1.2405	3.0314	1.2809	0.388	0.698
4. เอกสารเวียน	2.9633	1.3312	2.7323	1.4221	- 1.288	0.199
5. เสียงตามสาย	2.9705	1.2810	3.0711	1.4536	0.578	0.564

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 30 พบว่า การเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจจากวารสารภายในบริษัท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานด้านปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากวารสารภายในบริษัท มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานด้านสำนักงาน แต่การเปิดรับสารจากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน แผ่นปิดประกาศ เอกสารเวียน และเสียงตามสาย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 เพียงบางส่วน

ตารางที่ 31 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	X	SD	T	P
ด้านสำนักงาน	14.9241	5.0377	0.796	0.427
ด้านปฏิบัติการ	15.4758	5.3961		

จากตารางที่ 31 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

## 1.2 บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน

อายุ การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุ กับ ความรู้ โดยใช้ One - Way Anova

ตารางที่ 32 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความรู้ จำแนกตามอายุ

อายุ	X	SD	F	P
น้อยกว่า 34 ปี	12.2340	1.5057	2.483	0.085
34 – 40 ปี	12.3604	1.5003		
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	11.8911	1.7024		

จากตารางที่ 32 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ระดับการศึกษา การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับ ความรู้ โดย  
ใช้ One - Way Anova

ตารางที่ 33 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	X	SD	F	P	คู่ที่แตกต่าง
1. ประถมศึกษา	11.5882	1.5024	3.578**	0.004	6 > 2
2. มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ม.ศ.3)	11.5319	1.5860			
3. มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ม.ศ.5)	12.0189	1.7704			
4. ปวช.	12.1163	1.5616			
5. ปวส. หรือ อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	12.5200	1.5418			
6.ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	12.5000	1.3917			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 33 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยของความรู้ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ม.ศ.3)

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท การทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท กับ ความรู้ โดยใช้ One - Way Anova

ตารางที่ 34 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความรู้ เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท	$\bar{X}$	SD	F	P
น้อยกว่า 9 ปี	12.1910	1.3045	0.022	0.978
9 - 12 ปี	12.1441	1.7573		
มากกว่า 12 ปี	12.1698	1.6064		

จากตารางที่ 34 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตำแหน่ง การทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่ง กับ ความรู้ โดยใช้ t-test

ตารางที่ 35 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความรู้ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	SD	T	P
พนักงาน	12.1060	1.5988	2.375*	0.018
ผู้บังคับบัญชา	12.9130	1.0835		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพบว่าผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยของความรู้มากกว่าพนักงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ลักษณะงาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับความรู้ โดยใช้ t-test

ตารางที่ 36 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความรู้ จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	$\bar{X}$	SD	T	P
ด้านสำนักงาน	12.6329	1.4951	- 3.089**	0.002
ด้านปฏิบัติการ	12.0044	1.5783		

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 36 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานด้านสำนักงานมีค่าเฉลี่ยของความรู้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานด้านปฏิบัติการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

1.3 บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน

อายุ การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุ กับ ทัศนคติ โดยใช้ One - Way Anova

ตารางที่ 37 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของทัศนคติ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	SD	F	P
น้อยกว่า 34 ปี	61.5213	6.7006	0.738	0.479
34 – 40 ปี	62.4324	8.4085		
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	62.7723	6.8526		

จากตารางที่ 37 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ระดับการศึกษา การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับ ทัศนคติ โดยให้ One - Way Anova

ตารางที่ 38 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของทัศนคติ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD	F	P
ประถมศึกษา	60.8824	9.4992	1.626	0.153
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ม.ศ.3)	62.2766	6.4569		
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ม.ศ.5)	63.9057	5.5479		
ปวช.	61.5581	7.9711		
ปวส. หรือ อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	63.8000	5.1389		
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	61.1146	8.8030		
รวม	62.2647	7.4061		

จากตารางที่ 38 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท การทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท กับ ทศนคติ โดยใช้ One - Way Anova

ตารางที่ 39 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของทศนคติ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท	$\bar{X}$	SD	F	P
น้อยกว่า 9 ปี	61.9551	6.9493	0.121	0.886
9 - 12 ปี	62.4685	8.5214		
มากกว่า 12 ปี	62.3113	6.5310		

จากตารางที่ 39 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของทศนคติต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตำแหน่ง การทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่ง กับ ทศนคติ โดยใช้ t-test

ตารางที่ 40 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของทศนคติ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	SD	T	P
พนักงาน	62.0742	7.4290	1.582	0.115
ผู้บังคับบัญชา	64.6087	6.8406		

จากตารางที่ 40 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของทศนคติต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1



ลักษณะงาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับทัศนคติ โดยใช้ t-test

ตารางที่ 41 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของทัศนคติ จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	$\bar{X}$	SD	T	P
ด้านสำนักงาน	60.0886	9.217	2.611**	0.010
ด้านปฏิบัติการ	63.0220	6.517		

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 41 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อกิจกรรม 5 ส. ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานด้านปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อกิจกรรม 5 ส. มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานด้านสำนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

1.4 บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส. ต่างกัน

อายุ การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุ กับ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส. โดยใช้ One - Way Anova

ตารางที่ 42 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส. จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	SD	F	P	คู่อที่แตกต่างกัน
1. น้อยกว่า 34 ปี	34.3085	5.3078	7.288**	0.001	2 > 1
2. 34 – 40 ปี	36.6757	4.6047			3 > 1
3. มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	36.6436	5.0370			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 42 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 34-40 ปี มีค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม 5ส มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 34 ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม 5ส มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 34 ปี

ระดับการศึกษา การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส โดยใช้ One - Way Anova

ตารางที่ 43 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	X	SD	F	P	คู่ที่แตกต่าง
1. ประถมศึกษา	36.9412	5.5280	2.412*	0.036	ไม่พบ
2. มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ม.ศ.3)	36.1915	5.2488			
3. มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6 หรือ ม.ศ.5)	36.1698	4.2369			
4. ปวช.	37.1860	5.7704			
5. ปวส. หรือ อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	36.7000	4.5006			
6.ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	34.521	5.0946			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 43 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบคู่ที่แตกต่าง

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท การทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลา  
ในการทำงานกับบริษัท กับ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส โดยใช้ One - Way Anova

ตารางที่ 44 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการมีส่วนร่วม จำแนกตามระยะเวลาในการ  
ทำงานกับบริษัท

ระยะเวลาในการทำงาน กับบริษัท	X	SD	F	P	คู่ที่ แตกต่าง
1. น้อยกว่า 9 ปี	34.4045	5.2672	5.964**	0.003	2 > 1
2. 9 - 12 ปี	36.4685	4.4738			3 > 1
3. มากกว่า 12 ปี	36.6698	5.2639			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 44 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 9-12 ปี มีค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส มากกว่ากลุ่มตัวอย่างระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 9 ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 9 ปี

ตำแหน่ง การทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่ง กับ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม  
5ส โดยใช้ t-test

ตารางที่ 45 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการมีส่วนร่วม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	SD	T	P
พนักงาน	35.8481	5.0150	1.087	0.278
ผู้บังคับบัญชา	37.0435	5.7483		

จากตารางที่ 45 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ลักษณะงาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะงาน กับ การมีส่วนร่วมใน  
กิจกรรม 5ส โดยใช้ t-test

ตารางที่ 46 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการมีส่วนร่วม จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	$\bar{X}$	SD	T	P
ด้านสำนักงาน	33.8861	5.1565	4.291***	0.000
ด้านปฏิบัติการ	36.6520	4.4852		

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

จากตารางที่ 46 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานด้านปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานด้านสำนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน

ตารางที่ 47 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อบุคคลแต่ละชนิด กับ ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส

การเปิดรับสารจากสื่อบุคคล	ค่าสหสัมพันธ์กับความรู้	P
ผู้บังคับบัญชา	- 0.041	0.473
เพื่อนร่วมงาน	0.045	0.432
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	0.054	0.343

จากตารางที่ 47 พบว่า การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 48 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อบุคคล กับ ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์กับความรู้	P
การเปิดรับสารจากสื่อบุคคล	0.021	0.714

จากตารางที่ 48 พบว่า การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 49 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิด กับ ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส

การเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ	ค่าสหสัมพันธ์กับความรู้	P
การประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน	0.084	0.141
วารสารภายในบริษัท	0.055	0.339
แผ่นปิดประกาศ	0.106	0.065
เอกสารเวียน	0.087	0.128
เสียงตามสาย	0.030	0.598

จากตารางที่ 49 พบว่า การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน วารสารภายในบริษัท แผ่นปิดประกาศ เอกสารเวียน และเสียงตามสาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 50 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อเฉพาะกิจ กับ ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์กับความรู้	P
การเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ	0.092	0.107

จากตารางที่ 50 พบว่า การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อเฉพาะกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน

ตารางที่ 51 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อบุคคลแต่ละชนิด กับ ทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส

การเปิดรับสารจากสื่อบุคคล	ค่าสหสัมพันธ์กับทัศนคติ	P
ผู้บังคับบัญชา	0.203***	0.000
เพื่อนร่วมงาน	0.187**	0.001
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	- 0.010	0.857

\* \* \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 51 พบว่า การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อบุคคล จากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และการเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ดังนั้นความสัมพันธ์จึงเป็นเพียงส่วนน้อยมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีการเปิดรับสารจากผู้บังคับบัญชา และ จากเพื่อนร่วมงานมาก จะมี ทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส มาก และในทางตรงข้าม ถ้ามีการเปิดรับสารจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานน้อย จะมีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส น้อยด้วย

ในส่วนของการเปิดรับสารจากสื่อบุคคล จากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

ตารางที่ 52 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อบุคคล กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์กับทัศนคติ	P
การเปิดรับสารจากสื่อระหว่างบุคคล	0.179**	0.002

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 52 พบว่า การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อบุคคล มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ดังนั้นความสัมพันธ์จึงเป็นเพียงส่วนน้อยมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลมาก จะมีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส มาก และในทางตรงข้าม ถ้ามีการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลน้อย จะมีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส น้อยกว่า

ตารางที่ 53 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิด กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส

การเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ	ค่าสหสัมพันธ์กับทัศนคติ	P
การประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน	0.223***	0.000
วารสารภายในบริษัท	0.167**	0.003
แผ่นปิดประกาศ	0.139*	0.015
เอกสารเวียน	0.187**	0.001
เสียงตามสาย	0.178**	0.002

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 53 พบว่า การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อเฉพาะกิจ จากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 การเปิดรับสารจากวารสารภายในบริษัท เอกสารเวียน และเสียงตามสาย มีความสัมพันธ์กับ ทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการเปิดรับสารจากแผ่นปิดประกาศ มีความสัมพันธ์สัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ดังนั้นความสัมพันธ์จึงเป็นเพียงส่วนน้อยมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิดมาก จะมีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส มาก และในทางตรงข้าม ถ้ามีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิดน้อย จะมีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส น้อยด้วย

ตารางที่ 54 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อเฉพาะกิจ กับ ทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์กับทัศนคติ	P
การเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ	0.231***	0.000

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 54 พบว่า การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อเฉพาะกิจ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ดังนั้นความสัมพันธ์จึงเป็นเพียงส่วนน้อยมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจมาก จะมีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส มาก และในทางตรงข้าม ถ้ามีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจน้อยจะมีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส น้อยด้วย

สมมติฐานที่ 4 การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน

ตารางที่ 55 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อบุคคลแต่ละชนิด กับ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส

การเปิดรับสารจากสื่อบุคคล	ค่าสหสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม	P
ผู้บังคับบัญชา	0.300***	0.000
เพื่อนร่วมงาน	0.327***	0.000
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	0.160**	0.005

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 55 พบว่า การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อบุคคล จากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนการเปิดรับสารจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ดังนั้นความสัมพันธ์จึงเป็นเพียงส่วนน้อยมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลแต่ละชนิดมาก จะมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส มาก และในทางตรงข้าม ถ้ามีการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลแต่ละชนิดน้อย จะมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส น้อยด้วย

ตารางที่ 56 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อบุคคล กับ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม	P
การเปิดรับสารจากสื่อบุคคล	0.353**	0.000

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 56 พบว่า การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อบุคคล มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ดังนั้นความสัมพันธ์จึงเป็นเพียงส่วนน้อยมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลมาก จะมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส มาก และในทางตรงข้าม ถ้ามีการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลน้อย จะมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส น้อยด้วย

ตารางที่ 57 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิด กับ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส

การเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ	ค่าสหสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม	P
การประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน	0.360***	0.000
วารสารภายในบริษัท	0.324***	0.000
แผ่นปิดประกาศ	0.300***	0.000
เอกสารเวียน	0.241***	0.000
เสียงตามสาย	0.316***	0.000

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 57 พบว่า การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อเฉพาะกิจ แต่ละชนิดมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ดังนั้นความสัมพันธ์จึงเป็นเพียงส่วนน้อยมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิดมาก จะมีการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส และในทางตรงข้าม ถ้ามีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิดน้อย จะมีการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส น้อยด้วย

ตารางที่ 58 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อเฉพาะกิจ กับ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม	P
การเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ	0.395***	0.000

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 58 พบว่า การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อเฉพาะกิจ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ดังนั้นความสัมพันธ์จึงเป็นเพียงส่วนน้อยมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจมาก จะมีการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส และในทางตรงข้าม ถ้ามีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจน้อย จะมีการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส น้อยด้วย

สมมติฐานที่ 5 ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อ  
กิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน

ตารางที่ 59 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส กับ ทัศนคติต่อ  
กิจกรรม 5ส

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์กับทัศนคติ	P
ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส	0.142*	0.013

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 59 พบว่า ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อ  
กิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 5 โดยมีความ  
สัมพันธ์ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับ  
กิจกรรม 5ส มาก จะมีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส มาก และในทางตรงข้าม ถ้ามีความรู้เกี่ยวกับ  
กิจกรรม 5ส น้อย จะมีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส น้อยด้วย

สมมติฐานที่ 6 ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม  
ในกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน

ตารางที่ 6C แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส กับ การมีส่วนร่วม  
ในกิจกรรม 5ส

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม	P
ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส	0.020	0.726

จากตารางที่ 6C พบว่า ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม  
ในกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 7 ทศนคติต่อกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน

ตารางที่ 61 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทศนคติต่อกิจกรรม 5ส กับ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม	P
ทศนคติ	0.398***	.000

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 61 พบว่า ทศนคติต่อกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 7 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีทศนคติต่อกิจกรรม 5ส มาก จะมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส มาก และในทางตรงข้าม ถ้ามีทศนคติเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส น้อย จะมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส น้อยด้วย

สมมติฐานที่ 8 พนักงานและผู้บังคับบัญชาในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยาม  
นิสสันมีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่ง กับ ทัศนคติ โดยใช้ t-test  
ตารางที่ 62 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของทัศนคติ จำแนกตามพนักงานและ  
ผู้บังคับบัญชา

ตำแหน่ง	X	SD	T	P
พนักงาน	62.0742	7.4290	1.582	0.115
ผู้บังคับบัญชา	64.6087	6.8406		

จากตารางที่ 62 พบว่า กลุ่มพนักงานและกลุ่มผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีตำแหน่งแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 8

อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ระหว่างกลุ่มพนักงานและกลุ่มผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะทางประชากร แบบเดียวกันแล้ว พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเล็กน้อยถึงปานกลาง ดังนี้



อายุ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุของพนักงานและผู้บังคับบัญชา กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส

ตารางที่ 63 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

อายุ	พนักงาน			ผู้บังคับบัญชา		
	จำนวน	$\bar{X}$	SD	จำนวน	$\bar{X}$	SD
น้อยกว่า 34 ปี	90	61.3444	6.5208	4	65.5000	10.4083
34 – 40 ปี	107	62.2897	8.4351	4	66.2500	7.6322
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	86	62.5698	6.9984	15	63.9333	6.0293
รวม	283	62.0742	7.4290	23	64.6087	6.8406

จากตารางที่ 63 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาในแต่ละช่วงอายุ มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อกิจกรรม 5 ส มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเล็กน้อย

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลา  
ในการทำงานกับบริษัทของพนักงานและผู้บังคับบัญชา กับ ทศนคติต่อกิจกรรม 5ส

ตารางที่ 64 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของทศนคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานและ  
ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท

ระยะเวลาในการทำงาน กับบริษัท	พนักงาน			ผู้บังคับบัญชา		
	จำนวน	X	SD	จำนวน	X	SD
น้อยกว่า 9 ปี	84	61.9605	6.7770	5	66.4000	9.1269
9 - 12 ปี	110	62.3545	8.4751	1	75.0000	-
มากกว่า 12 ปี	89	62.0899	6.6583	17	63.4706	5.8643
รวม	283	62.0742	7.4290	23	64.6087	6.8406

จากตารางที่ 64 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาที่มีระยะเวลาในการทำงาน  
กับบริษัทน้อยกว่า 9 ปี และ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท มากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ย  
ของทศนคติต่อกิจกรรม 5 ส มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเพียงเล็กน้อย และพบว่า กลุ่มตัว  
อย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท 9-12 ปี มีค่าเฉลี่ยของทศนคติต่อ  
กิจกรรม 5 ส คิดเป็น 75.0000 ซึ่ง มากกว่าค่าเฉลี่ยของทศนคติต่อกิจกรรม 5ส ของกลุ่มตัวอย่างที่  
เป็นพนักงานซึ่งคิดเป็น 62.3545 ในระดับปานกลาง

ระดับการศึกษา การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับ บริษัทของพนักงานและผู้บังคับบัญชา กับ ทักษะติดต่อกิจกรรม 5ส

ตารางที่ 65 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะติดต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานและ ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	พนักงาน			ผู้บังคับบัญชา		
	จำนวน	$\bar{X}$	SD	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ประถมศึกษา	17	60.8824	9.4992	-	-	-
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ม.ศ.3)	44	62.0909	6.5515	3	65.0000	5.0000
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ม.ศ.5)	52	63.7500	5.4839	1	72.0000	-
ปวช.	41	61.7805	8.1010	2	57.0000	0.0000
ปวส. หรือ อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	46	63.6304	5.1396	4	65.7500	5.4391
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	83	60.5422	8.8666	13	64.7692	7.7153
รวม	283	62.0742	7.4290	23	64.6087	6.8406

จากตารางที่ 65 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาเดียวกับ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยของทักษะติดต่อกิจกรรม 5 ส มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน แต่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาที่มีการศึกษาระดับการศึกษาปวช. มีค่าเฉลี่ยของทักษะติดต่อกิจกรรม 5 ส คิดเป็น 57.0000 ซึ่งน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยของทักษะติดต่อกิจกรรม 5 ส คิดเป็น 61.7805

ลักษณะงาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานของพนักงานและผู้  
บังคับบัญชา กับ ทศนคติต่อกิจกรรม 5ส

ตารางที่ 66 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของทศนคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานและ  
ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	พนักงาน			ผู้บังคับบัญชา		
	จำนวน	$\bar{X}$	SD	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ด้านสำนักงาน	70	59.9143	9.4834	9	61.4444	7.0907
ด้านปฏิบัติการ	213	62.7840	6.4880	14	66.6429	6.0715
รวม	283	62.0742	7.4290	23	64.6087	6.8406

จากตารางที่ 66 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะงานด้านสำนักงานและลักษณะงานด้านปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของทศนคติต่อกิจกรรม 5 ส มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน เล็กน้อย