

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส ของ บริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด 3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส ของบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 405 คนและเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด จากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 82.0 อายุ 20 – 30 ปี มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 สถานภาพโสด มีจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 ระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปีมีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 ตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ (Operator) มีจำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 และรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,001 บาท มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส โดยภาพรวมพนักงานเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย พนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส ได้แก่ปัจจัย ด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการทำกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง และด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม5ส ส่วนปัจจัยด้านการฝึกอบรมกิจกรรม 5ส พนักงานเห็นด้วยว่ามีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส อยู่ในระดับมาก

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส ของบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ที่ต่างกันปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส ของพนักงาน บริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส ด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการทำกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง และด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส ส่วนด้านการฝึกอบรมกิจกรรม 5ส อยู่ในระดับมาก สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร พนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส ด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะทางผู้บริหารยังได้มีนโยบายที่ยังไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำกิจกรรม 5ส มาใช้ในบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สุรภา เปี่ยมปรีดา (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารทหารไทยต่อกิจกรรม 5ส ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของธนาคารมีระดับความคิดเห็นต่อกิจกรรม 5ส อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการฝึกอบรมกิจกรรม 5ส พนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส ด้านการฝึกอบรมกิจกรรม 5ส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะทางผู้บริหารมีข้อบังคับเข้มงวดในการให้พนักงานเข้าร่วมอบรมการทำกิจกรรม 5ส ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สุรภา เปี่ยมปรีดา (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารทหารไทยต่อกิจกรรม 5ส ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของธนาคารมีระดับความคิดเห็นต่อกิจกรรม 5ส อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงด้านการฝึกอบรมกิจกรรม 5ส เท่านั้นที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยนี้ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน พนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะพนักงานบางกลุ่มยังไม่ปฏิบัติตามกิจกรรม 5ส อย่างเคร่งครัด จึงมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ชลัช บุญหลาย (2543 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “การประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส. ในการปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย สำนักงานพระโขนง มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรม 5ส. อยู่ในระดับมาก มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส. อยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านการทำกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง พนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส ด้านการทำกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะทางผู้บริหารไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการให้พนักงานทำกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ชลัช บุญหลาย (2543 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “การประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส. ในการปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย สำนักงานพระโขนง มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส. อยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมการทำกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส พนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส ด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะทางผู้บริหารยังมีนโยบายที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการทำกิจกรรม 5ส รวมทั้งพนักงานยังไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม 5ส เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ วรรณัญ ฝิวทองคำ (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประเมินผล การปฏิบัติงาน กิจกรรม 5ส ของฝ่ายวิจัยและพัฒนา : กรณีศึกษา บริษัท ชัยใจ เต็นกิ จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า คะแนนที่แสดงความเป็นไปตามเกณฑ์ของกิจกรรม 5ส ก่อนเริ่มและภายหลังดำเนินกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส ของบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส แตกต่างกันในด้านการฝึกอบรมกิจกรรม 5ส ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน และด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส ซึ่งอาจเป็นเพราะ พนักงานเพศหญิงอาจมีความละเอียด รอบคอบกว่าพนักงานเพศชาย ในการทำกิจกรรม 5ส จึงเป็นผลให้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สุรภา เปี่ยมปรีดา (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารทหารไทย ต่อกิจกรรม 5ส ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้าน เพศ อายุ และตำแหน่งงาน ของพนักงานจะมีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานธนาคารทหารไทยต่อกิจกรรม 5ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกัน ในด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ด้านการฝึกอบรมกิจกรรม 5ส ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการทำกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง ด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีทุกวัย อาจมีอาจมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม 5ส เหมือนกัน

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ชลัช บุญหลาย (2543 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “การประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส. ในการปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า วุฒิการศึกษา อายุ และประเภทของงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรม 5ส.

2.3 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกัน ในด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ด้านการฝึกอบรมกิจกรรม 5ส ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการทำกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง ด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานทุกสถานภาพต้องปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารในการทำกิจกรรม 5ส ถ้าไม่ปฏิบัติตามอาจถูกลงโทษได้ จึงเป็นผลให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สุรภา เปี่ยมปรีดา (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารทหารไทยต่อกิจกรรม 5ส ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุทำงาน และรายได้ต่อเดือนของพนักงานจะมีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานธนาคารทหารไทยต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน ในด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ด้านการฝึกอบรมกิจกรรม 5ส ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการทำกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง ด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานที่ระดับการศึกษาที่สูงอาจมีความคิดในการทำกิจกรรม 5ส ที่ดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ชลัช บุญหลาย (2543 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “การประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส. ในการปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า วุฒิการศึกษา อายุ และประเภทของงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรม 5ส.

2.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน ในด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน และด้านประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่มากกว่าอาจเคยได้ทำกิจกรรม 5ส มาก่อน จึงมีประสบการณ์ในการทำกิจกรรม 5ส ที่ดีกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย

2.6 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกัน ในด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ด้านการฝึกอบรมกิจกรรม 5ส ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการทำกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง และด้านประเมินผลการทำกิจกรรม

5ส ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงยังไม่เคยลงมือปฏิบัติ การทำกิจกรรม 5ส ซึ่งต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าที่ได้ทำกิจกรรม 5ส อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สุรภา เปี่ยมปรีดา (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารทหารไทยต่อกิจกรรม 5ส ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุทำงาน และรายได้ต่อเดือนของพนักงานจะมีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานธนาคารทหารไทยต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกัน

2.7 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกัน ในด้านการฝึกอบรมกิจกรรม 5ส ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการทำกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง และด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงและต่ำกว่า อาจมีความคิดเห็นเดียวกันที่จะให้ผลการทำกิจกรรม 5ส ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพที่สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สุรภา เปี่ยมปรีดา (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารทหารไทยต่อกิจกรรม 5ส ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุทำงาน และรายได้ต่อเดือนของพนักงานจะมีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานธนาคารทหารไทยต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้กับพนักงาน บริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด

เช่น

1.1 ด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร

ทางผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ และความเชื่อมั่นในตัวพนักงาน เมื่อการทำกิจกรรม 5ส บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2 ด้านการฝึกอบรมกิจกรรม 5ส

ทางผู้บริหารควรมีนโยบายที่จะให้พนักงานได้ไปศึกษาตามบริษัทอื่นๆ ที่ดำเนินการทำกิจกรรม 5ส แล้วประสบความสำเร็จ

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ทางผู้บริหารควรมีนโยบายในการวางแผนที่ชัดเจน เกี่ยวกับการดำเนินการทำกิจกรรม 5ส พร้อมทั้งมีการประชุมหัวหน้าแผนกของแต่ละฝ่าย เพื่อให้พนักงานทุกคนได้เข้าใจ และปฏิบัติตามนโยบายโดยพร้อมเพรียงกัน

1.4 ด้านการทำกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง

ทางผู้บริหารควรมีการประเมินผลการดำเนินกิจกรรม 5ส พร้อมกับการประเมินพนักงานด้วย เพื่อให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม 5ส อย่างจริงจัง

1.5 ด้านการประเมินผลการทำกิจกรรม 5ส

ทางผู้บริหารควรมีแนวคิดในการสร้างนิสัย ของพนักงานให้มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานมากขึ้น เช่น มีการจัดสถานที่ทำงานให้ดูสบายตา เมื่อเห็นแล้วรู้สึกอยากทำงาน

2. การทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีศึกษาว่า กิจกรรม 5ส มีผลต่อความรวดเร็วในการทำงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากกว่าเดิมหรือไม่ โดยศึกษา Output , Effectiveness , Efficiency.

2.2 ควรมีการศึกษาสติเปรียบเทียบก่อนทำและหลังทำกิจกรรม 5ส ว่าสามารถลดอุบัติเหตุลงในการทำงานได้หรือไม่

2.3 มีการจัดตั้งคณะกรรมการ 5ส ที่มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการประเมินผล ในระดับที่ใกล้เคียงกันเพื่อขจัดปัญหาเกี่ยวกับความลำเอียงในการประเมินผลในแต่ละพื้นที่ และหลังจากการประเมินผลทุกครั้งจะต้องแจ้งเป็นทางการให้แต่ละพื้นที่ที่รับผิดชอบรับทราบเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไข