

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก  
สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์  
ของ  
นางสาวนุสรรา สาระวงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา  
ตุลาคม 2547

FACTORS RELATED TO PARTICIPATION OF 5S OF COURT STAFFS OF JUDICIAL  
TECHNICAL AFFAIRS STAFF OFFICE OF THE JUDICIARY BANGKOK

A MASTER'S PROJECT  
BY  
MISS NUSARA SARAWONG

Presented in partial fulfillment of the requirements  
for the Master of Education degree in Business Education  
at Srinakharinwirot University

October 2004

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก  
สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์  
ของ  
นางสาวนุสรรา สารวงษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา  
ตุลาคม 2547  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก  
สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ  
ของ  
นางสาวนุสรา สารวงษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา

ตุลาคม 2547

นุตรา สารวงษ์. (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส ของ  
เจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม.  
(ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา :  
รศ.ดร. สุภาพรณ สิริแพทย์พิสุทธิ.

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนิน  
กิจกรรม 5ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร และศึกษาการ  
ดำเนินกิจกรรม 5ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร 5 ด้าน คือ  
ด้านสะอาด ด้านสะดวก ด้านสะอาด ด้านสุขลักษณะ และด้านสร้างนิสัย จำแนกตามตัวแปร อายุ ระดับ  
การศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน และระดับชั้นการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มาจากการสุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัด  
สำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนตัวอย่างเท่ากับ 215 คน การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือ  
คือ แบบสอบถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows เพื่อหาค่าสถิติ คือ  
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น  
รายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส ด้านสะอาด และด้านสะดวก อยู่ในระดับ  
ปานกลาง ด้านสะดวก ด้านสุขลักษณะ และด้านสร้างนิสัย อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน และ  
ระดับชั้นในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส อย่างไม่มี  
นัยสำคัญทางสถิติ

FACTORS RELATED TO PARTICIPATION OF 5S OF COURT STAFFS OF JUDICIAL  
TECHNICAL AFFAIRS STAFF OFFICE OF THE JUDICIARY BANGKOK

AN ANSTRACT

BY

MISS NUSARA SARAWONG

Presented in partial fulfillment of the requirements  
for the Master of Education degree in Business Education  
at Srinakharinwirot University

October 2004

Nusara Sarawong. (2004). *Factors Related to Participation of 5s of Court Staffs of Judicial Technical Affairs Staff Office of The Judiciary Bangkok*. Master Project M.Ed. (Business Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University, Project Advisor : Assoc. Prof. Dr.Subhapharn Siribaedsuddhi.

The purpose of this research was to study Factors Related to Participation of 5s of Court Staffs of Judicial Technical Affairs Staff Office of The Judiciary Bangkok and study 5s activities of Court Staffs of Judicial Technical Affairs Staff Office of The Judiciary Bangkok in 5 aspects Seri Seiton Seiso Seiketsu and Shitsuku and to compare their participation classified by age, level of education, salary, working experience and working level.

The sample group was 215 of Court Staffs of Judicial Technical Affairs Staff Office of The Judiciary Bangkok. The instrument used for collecting data was questionnaires on the Factors Related to Participation of 5s of Court Staffs of Judicial Technical Affairs Staff Office of The Judiciary Bangkok. Statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product – Moment Correlation.

The findings were as follows :

1. Judicial Technical Affairs Staff Office Participation of 5s Activities was high. When considering Judicial Technical Affairs Staff Office Participation of 5s Activities for each part Seri and Seiso were medium Seiton Seiketsu and Shitsuku were high.

2. Personal factors : age, level of education, salary, working experience and working level had relationship with participation of 5s no statistically significant difference.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา  
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุภาพรณ สิริแพทยพิสุทธิ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....  
(อาจารย์สิฏฐากร ชุทรัพย์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุภาพรณ สิริแพทยพิสุทธิ)

..... กรรมการ  
(อาจารย์สิฏฐากร ชุทรัพย์)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิยะดา สมบัติวัฒนา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ .....เดือน .....พ.ศ. 2547

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ รศ.ดร. สุภาพรพรณ์ สิริแพทยพิสุทธิ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมด้วยอาจารย์สิทธิฐากร ชูทรัพย์ และผศ. ปิยดา สมบัติวัฒนา ที่ได้กรุณาร่วมเป็นกรรมการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำเพิ่มเติมอันมีค่าแก่การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ รศ.ดร. บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ อาจารย์สิทธิฐากร ชูทรัพย์ และคุณวิจิต สุรพนานนท์ชัย ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานครทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณคุณมาลี ทองกล้า ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ เอกธุรกิจศึกษา ภาคพิเศษ รุ่นที่ 7ทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่าน

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ และเป็นกำลังใจตลอดมา พร้อมทั้งบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอบรมสั่งสอน ข้าพเจ้าจนกระทั่งประสบความสำเร็จในวันนี้

นุสรา สารวงษ์

## สารบัญ

| บทที่                                                              | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------|------|
| 1 บทนำ .....                                                       | 1    |
| ภูมิหลัง .....                                                     | 1    |
| ความมุ่งหมายของการศึกษา .....                                      | 3    |
| ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า .....                                  | 3    |
| ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า .....                                     | 3    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ .....                                              | 5    |
| กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า .....                              | 6    |
| สมมติฐานของการวิจัย .....                                          | 7    |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                              | 8    |
| กิจกรรม 5 ส .....                                                  | 8    |
| ความหมายของ 5 ส .....                                              | 8    |
| วิวัฒนาการของ 5 ส .....                                            | 11   |
| ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม 5 ส .....                                | 11   |
| ความสำคัญของกิจกรรม 5 ส .....                                      | 13   |
| ประเด็นสำคัญในการดำเนินกิจกรรม 5 ส .....                           | 14   |
| การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรม 5 ส .....                    | 15   |
| การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส .....                          | 16   |
| ความหมายของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส .....               | 16   |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส .....   | 19   |
| เงื่อนไขการมีส่วนร่วม .....                                        | 22   |
| ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส..... | 23   |
| ประวัติสำนักงานสาธิตอุตสาหกรรม .....                               | 25   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                        | 28   |
| 3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....                                   | 32   |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....                                      | 32   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า .....                            | 33   |
| การสร้างเครื่องมือ .....                                           | 34   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                                               | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 3 (ต่อ) การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                          | 35   |
| การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                        | 35   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ .....                                                     | 36   |
| 4 การวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                          | 38   |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                           | 38   |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                          | 38   |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....                                                 | 48   |
| ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า .....                                                | 48   |
| สมมติฐานการวิจัย .....                                                              | 48   |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....                                        | 48   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                         | 49   |
| วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                              | 49   |
| การวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                            | 49   |
| สรุปผลจากการศึกษาค้นคว้า .....                                                      | 50   |
| อภิปรายผล .....                                                                     | 51   |
| ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย .....                                                   | 54   |
| ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย .....                                                      | 54   |
| บรรณานุกรม .....                                                                    | 55   |
| ภาคผนวก .....                                                                       | 61   |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....                                              | 62   |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจ<br>แบบสอบถาม..... | 66   |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย .....                                | 71   |
| ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์ .....                                                      | 75   |

## บัญชีตาราง

|                                                                                                                                                                          | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ตาราง                                                                                                                                                                    |      |
| 1 จำนวน และคำร้อยละของเจ้าหน้าที่ตามลักษณะส่วนบุคคล .....                                                                                                                | 39   |
| 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส<br>ของเจ้าหน้าที่โดยรวมและรายด้าน .....                                                         | 41   |
| 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส<br>ด้านสะอาด .....                                                                              | 42   |
| 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส<br>ด้านสะดวก.....                                                                               | 43   |
| 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส<br>ด้านสะอาด.....                                                                               | 44   |
| 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส<br>ด้านสุขลักษณะ.....                                                                           | 45   |
| 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส<br>ด้านสร้างนิสัย.....                                                                          | 46   |
| 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการ<br>ดำเนินกิจกรรม 5ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม<br>กรุงเทพมหานคร ..... | 47   |

## บัญชีภาพประกอบ

|                                      | หน้า |
|--------------------------------------|------|
| ภาพประกอบ                            |      |
| 1 กรอบแนวความคิด.....                | 7    |
| 2 โครงสร้างสำนักงานศาลยุติธรรม ..... | 27   |

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการทำความสะอาดสถานที่ทำงาน ถือเป็นความจำเป็นสำหรับทุก ๆ ประเทศ สำหรับประเทศญี่ปุ่นการจัดระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงานหรือการทำกิจกรรม 5 ส ซึ่งเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกนั้น ได้ปฏิบัติกันเป็นกิจวัตรและถือเป็นเรื่องของสามัญสำนึก ไม่ได้มีวิธีการที่เป็นระบบแต่อย่างใด เป็นการมุ่งเน้นในเรื่องของการสร้างนิสัยในตัวเอง ดังนั้น ญี่ปุ่นจึงถือเป็นปัจจัยพื้นฐานของการปรับปรุงเพิ่มผลผลิตและคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สถานที่ทำงานที่เป็นระเบียบเรียบร้อย ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานด้านคุณภาพและประสิทธิภาพของหน่วยงานนั้น และประเทศไทยได้นำกิจกรรม 5 ส มาใช้เป็นครั้งแรก คือ บริษัท NSK สปริง ประเทศไทย จำกัด และต่อมาได้แพร่หลายนิยมนันมีทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่น่าสนใจได้นำไปใช้บ้าง และหลายหน่วยงานที่นำไปใช้ก็ประสบความสำเร็จเป็นอย่างมากแต่มีอีกหลาย ๆ หน่วยงานที่นำไปใช้แล้วไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะมีการรับรู้ผิดและปฏิบัติอย่างไม่ถูกต้อง (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2543 : 1)

การจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน คนส่วนใหญ่มักจะไม่ได้ให้ความสำคัญเท่าที่ควร บางคนทดลองปฏิบัติแล้วอาจพบว่าเป็นเรื่องที่ยากที่จะรักษาให้กิจกรรมเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงานดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ผู้ปฏิบัติหรือบุคลากรในหน่วยงานจะต้องพยายามสร้างความรู้สึว่าการจัดระเบียบในสถานที่ทำงานไม่ใช่เรื่องที่ย่างยากเกินความสามารถ และเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนในหน่วยงานจำเป็นต้องกระทำเพื่อสร้างสรรค์หน่วยงานที่ทุกคนทำงานอยู่ให้เป็นหน่วยงานที่มีคุณภาพ (ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย, 2539 : 5) โดยทุกหน่วยงานมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ให้ผู้บริหารทุกระดับคอยดูแลให้คำปรึกษา รวมถึงมีการประเมินกิจกรรม 5 ส อย่างต่อเนื่อง (วารินทร์สินสูงสุต, 2539 : 9) กิจกรรม 5 ส เป็นกิจกรรมหนึ่งซึ่งช่วยการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุผลได้และยังเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ใช้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การให้เกิดผลสำเร็จตามท้องถ้งการต้องการ (ฮารานอ ฮิโรยุกิ และคณะ, 2539) ซึ่งกิจกรรม 5 ส เป็นแนวคิดในการจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเพื่อก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ปลอดภัยและมีระเบียบอันจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตที่สูงขึ้น ประกอบด้วย สะสาง (Seiri) คือ การแยกของที่ไม่จำเป็นออกจากของที่จำเป็น และจัดของที่จำเป็นออกไป สะดวก (Seiton) คือ การจัดวางหรือจัดเก็บสิ่งของต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานอย่างเป็นระเบียบเพื่อความสะดวกและปลอดภัย คงไว้ซึ่งคุณภาพ สะอาด (Seiso) คือ การทำความสะอาดเครื่องมืออุปกรณ์และสถานที่ทำงาน สุขลักษณะ (Seiketsu) คือ การปฏิบัติ 3ส อย่างต่อเนื่อง สร้างนิสัย

(Shitsuke) คือ การปฏิบัติตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ ส่งผลต่อความต้องการขั้นพื้นฐานขององค์กรที่ต้องการผลผลิตสูงที่มีการสูญเสียเพียงเล็กน้อยหรือไม่มีเลย (วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2542 : 13)

กิจกรรม 5 ส เป็นสิ่งที่เข้าใจได้ง่าย แต่ก็ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะทำให้ได้ดี การทำงานที่ยากที่สุด สำคัญที่สุด เป็นกระบวนการที่เริ่มด้วย 5 ส ซึ่งดูเหมือนเป็นสิ่งเล็ก ๆ ง่าย ๆ แต่เป็นสิ่งสำคัญที่ไม่สามารถละเลยได้ และทุกคนต้องมีส่วนร่วม จึงทำให้บรรลุผลได้อย่างเต็มที่ (พุลพร แสงบางปลา และคนอื่น ๆ. 2544 : 1) เพราะหลายครั้งที่ผ่านมา เมื่อมีการดำเนินกิจกรรมเหล่านี้ แต่เมื่อเวลาผ่านไป เนื่องมาจากงานประจำที่ทำมามาก ทำให้คิดว่าเรื่องง่าย ๆ เดี่ยวค่อยทำ ทำให้ผลงานกิจกรรม 5 ส ออกมายังไม่มีความก้าวหน้าเท่าที่ควร เพราะฉะนั้น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น รวมทั้งระดับพนักงานปฏิบัติการ จึงต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส เพื่อพัฒนาองค์กรที่ตนทำงานให้เกิดความก้าวหน้า (บูรณะศักดิ์ มาดหมาย. 2546 : 168) ดังนั้น 5 ส ถูกคิดค้นมาเพื่อปูพื้นฐานในการปรับปรุงและสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นกับงานต่าง ๆ ในองค์กร โดยยึดหลักที่ให้พนักงานในองค์กรทุกคนเริ่มพัฒนาจากเรื่องที่ใกล้ตัวที่สุด คือ สิ่งของรอบ ๆ ตัว ในสถานประกอบการ เป็นการปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรมีวินัยในตนเองและละเอียดรอบคอบ ไม่มองข้ามขั้นตอนเล็กน้อยในการจัดการสถานประกอบการ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะรัฐมนตรีได้เล็งเห็นความสำคัญของกิจกรรม 5 ส ได้มีการประชุม และมีมติเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2541 รับหลักการตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำหลักการ 5 ส มาใช้อย่างกว้างขวาง (ตฤณชัย นพคุณ และศิริชัย ระเบียบม. 2542 : 9)

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระที่มีฐานะนิติบุคคลมีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมงานตุลาการ และงานด้านวิชาการให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว จึงได้มีการนำกิจกรรม 5 ส มาดำเนินงาน แต่การดำเนินงานกิจกรรม 5 ส ในปัจจุบันยังไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น การทำงานยังล่าช้า การจัดหาเอกสารใช้เวลานาน เนื่องจากพนักงานและเจ้าหน้าที่ไม่ได้มีการจัดเก็บเอกสาร หรือแม้แต่โต๊ะทำงานให้เป็นระเบียบทำให้ต้องเสียเวลาในการค้นหา หรืออุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ ไม่ได้มีการดูแลรักษาที่ดีทำให้อายุการใช้งานสั้นลง เป็นการสิ้นเปลือง และสูญเสียเวลาโดยไม่จำเป็น ซึ่งมีเหตุผลมาจากการขาดการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติที่ไม่สม่ำเสมอและขาดความต่อเนื่องในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยที่ได้รับจะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส เพิ่มมากขึ้น

## ความมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร
- 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร

## ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร
2. ผลการวิจัยที่ได้รับจะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส มากขึ้น
3. เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานศาลยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

### 1. ขอบเขตและเนื้อหา

การศึกษาและค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร

### 2. ประชากร

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร จำนวน 489 คน โดยแยกเป็น ดังนี้

|                                           |              |
|-------------------------------------------|--------------|
| 2.1.1 สำนักวิชาการศาลยุติธรรม             | จำนวน 48 คน  |
| 2.1.2 สำนักกระบวนพิจารณา                  | จำนวน 60 คน  |
| 2.1.3 สำนักการคลัง                        | จำนวน 100 คน |
| 2.1.4 สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ              | จำนวน 41 คน  |
| 2.1.5 สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ     | จำนวน 101 คน |
| 2.1.6 สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม   | จำนวน 40 คน  |
| 2.1.7 สำนักคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม    | จำนวน 21 คน  |
| 2.1.8 สำนักแผนงานและงบประมาณ              | จำนวน 39 คน  |
| 2.1.9 สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม | จำนวน 28 คน  |

2.1.10 สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวินิจฉัย จำนวน 11 คน

ชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล

รวม

489 คน

## 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร จำนวน 215 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608 – 609) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 และทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการสำนัก จำนวน 10 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) ตามสังกัด

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่วิจัย ประกอบด้วย

3.1.1 อายุ แบ่งเป็น

3.1.1.1 ต่ำกว่า 25 ปี

3.1.1.2 25 – 35 ปี

3.1.1.3 36 – 45 ปี

3.1.1.4 45 ปีขึ้นไป

3.1.2 ระดับการศึกษา

3.1.2.1 มัธยมศึกษาตอนต้น

3.1.2.2 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

3.1.2.3 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

3.1.2.4 ปริญญาตรี

3.1.2.5 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 เงินเดือน

3.1.3.1 ต่ำกว่า 6,000 บาท

3.1.3.2 6,000 – 7,000 บาท

3.1.3.3 7,001 – 8,000 บาท

3.1.3.4 8,001 – 9,000 บาท

3.1.3.5 สูงกว่า 9,000 บาท

### 3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.4.1 ต่ำกว่า 3 ปี

3.1.4.2 3- 5 ปี

3.1.4.3 6- 9 ปี

3.1.4.4 10 ปีขึ้นไป

### 3.1.5 ระดับชั้นการปฏิบัติงาน

3.1.5.1 ผู้อำนวยการสำนัก

3.1.5.2 หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้าฝ่าย

3.1.5.3 หัวหน้างาน

3.1.5.4 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ประกอบด้วย

3.2.1 สะสาง

3.2.2 สะดวก

3.2.3 สะอาด

3.2.4 สุขลักษณะ

3.2.5 เสริมสร้างนิสัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**1. กิจกรรม 5 ส** หมายถึง กิจกรรมพื้นฐานของการฝึกการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

1.1 สะสาง หมายถึง การกำหนดให้ชัดเจนถึงสิ่งของที่จำเป็น โดยแยกของที่ไม่จำเป็นออกจากสิ่งที่จำเป็น

1.2 สะดวก หมายถึง การจัดของให้เป็นระเบียบอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม ถูกต้องเพื่อความสะดวก ปลอดภัย

1.3 สะอาด หมายถึง การดูแลรักษาความสะอาดสถานที่ และอุปกรณ์เครื่องใช้เป็นประจำ

1.4 สุขลักษณะ หมายถึง การทำให้เกิดสุขลักษณะโดยรักษามาตรฐานการปฏิบัติ 3 ส แรกที่ดีที่สุด ให้ติดเป็นนิสัย และปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

1.5 สร้างนิสัย หมายถึง การฝึกฝนให้เป็นนิสัยในการรักษาอย่างถูกต้องตามเกณฑ์โดยสม่ำเสมออย่างเคร่งครัด

2. **การมีส่วนร่วม** หมายถึง ความร่วมมือของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรที่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการติดต่อร่วมมือระหว่างกัน และนำไปสู่เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ตั้งไว้

3. **สำนักงานศาลยุติธรรม** หมายถึง หน่วยงานอิสระที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานธุรการศาลยุติธรรม ในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณและการดำเนินการอื่น ๆ

4. **เจ้าหน้าที่ประจำสำนัก** หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้าง (รวมถึงลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว) ของสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 10 สำนัก ได้แก่ สำนักวิชาการศาลยุติธรรม สำนักกระบวนพิจารณา สำนักการคลัง สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม สำนักคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม สำนักแผนงานและงบประมาณ สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม และสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวินัยข้าราชการอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล

5. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร ที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส โดยมีองค์ประกอบดังนี้

5.1 อายุ หมายถึง อายุจริงที่นับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลยุติธรรม

5.2 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดของเจ้าหน้าที่ตามวุฒิบัตรที่เจ้าหน้าที่ประจำสำนักได้รับในปัจจุบัน

5.3 เงินเดือน หมายถึง รายได้ที่เป็นเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ประจำสำนักได้รับแต่ละเดือนตามบัญชีสำนักคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม

5.4 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

5.5 ระดับชั้นการปฏิบัติงาน หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานภายในสำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งแบ่งระดับ ดังนี้

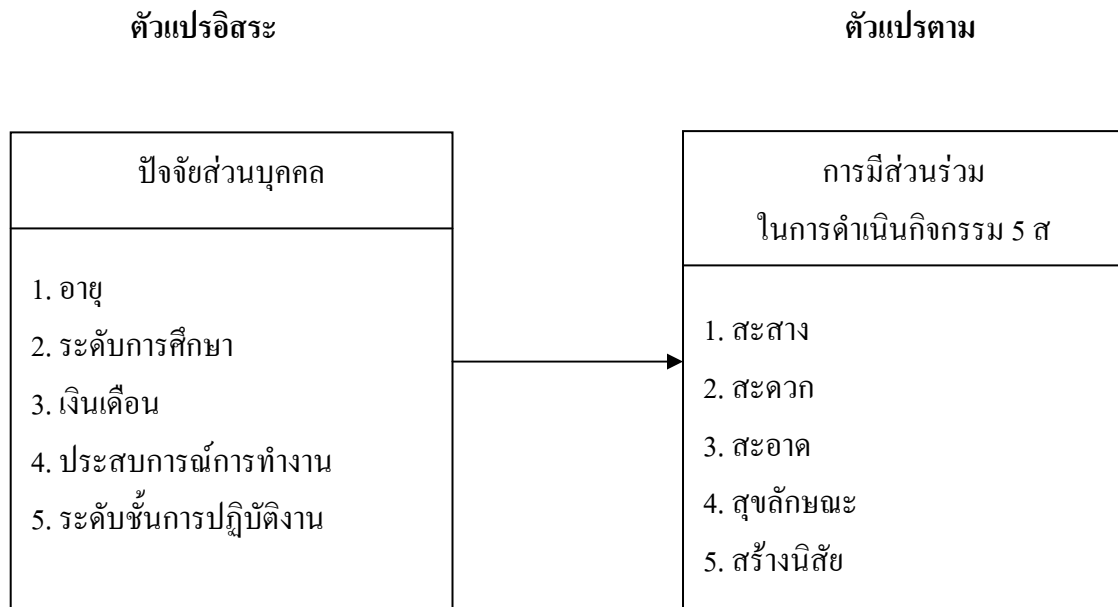
5.5.1 ผู้อำนวยการสำนัก หมายถึง เจ้าหน้าที่ประจำสำนัก ระดับ 9 ขึ้นไป

5.5.2 หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้าฝ่าย หมายถึง เจ้าหน้าที่ประจำสำนัก ระดับ 7 - 8

5.5.3 หัวหน้างาน หมายถึง เจ้าหน้าที่ประจำสำนัก ระดับ 5 - 6

5.5.4 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน หมายถึง เจ้าหน้าที่ประจำสำนัก ตั้งแต่ระดับ 4 ลงมา

## กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า



## สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ประกอบด้วย

1. อายุมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส
2. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส
3. เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส
4. ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส
5. ระดับชั้นการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการนำเสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร แบ่งกลุ่มเนื้อหาเอกสารที่เกี่ยวข้องเป็น ดังนี้

1. กิจกรรม 5 ส
  - 1.1 ความหมายของ 5 ส
  - 1.2 วัฒนาการของ 5 ส
  - 1.3 ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม 5 ส
  - 1.4 ความสำคัญของกิจกรรม 5 ส
  - 1.5 ประเด็นสำคัญในการดำเนินกิจกรรม 5 ส
  - 1.6 การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรม 5 ส
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส
  - 2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส
  - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส
  - 2.3 เงื่อนไขการมีส่วนร่วม
  - 2.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส
3. สำนักงานศาลยุติธรรม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. กิจกรรม 5 ส

##### 1.1 ความหมายของ 5 ส

กิจกรรม 5 ส (วิจิต สุรพนานนท์ชัย 2546 : 20) คือ กิจกรรมพื้นฐานของกิจกรรมคุณภาพทั้งหมด เป็นการจัดระเบียบและปรับปรุงสถานที่ทำงาน สถานประกอบการ และงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตและคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 5 ส ประกอบด้วย

สะสาง คือ การแยกของที่จำเป็นออกจากของที่ไม่จำเป็น ของที่ไม่จำเป็นต้องจัดทิ้งไป การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ต้องเริ่มต้นจากการสะสางเป็นอันดับแรก

สะดวก คือ การจัดวางสิ่งของต่าง ๆ ในที่ทำงานให้เป็นระเบียบเพื่อความสะดวกในการหยิบใช้ โดยคำนึงถึงวิธีการจัดเก็บที่มีประสิทธิภาพ รักษาคุณภาพ และปลอดภัย ใช้หลัก “สะดวก” เพื่อกำจัดความสูญเปล่าของเวลาในการ “ค้นหา” สิ่งของและอุปกรณ์ต่าง ๆ

สะอาด คือ การทำความสะอาดเครื่องจักร อุปกรณ์อย่างดีทั้งก่อนและหลังการใช้งาน โดยยึดหลักที่ว่า การทำความสะอาดเป็นการตรวจสอบความพร้อมของเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์

สุขลักษณะ คือ การจัดทำมาตรฐานและรักษาไว้ให้ดีตลอดไป หลังจากทำ สะสาง สะดวก สะอาด แล้ว เช่น การทำป้ายสัญลักษณ์ต่าง ๆ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน การจัดสาเหตุของปัญหาและมลภาวะในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

สร้างนิสัย คือ การกระตุ้นและติดตามให้มีการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ขอบังคับอย่างเคร่งครัด จนกลายเป็นนิสัยและเป็นชีวิตประจำวันในการทำงาน เพราะหากไม่ทำ 4 ส ที่กล่าวมาข้างต้นอย่างต่อเนื่อง จนเป็นนิสัยแล้วสภาพการทำงานที่ไม่ดีทั้งหลายก็จะกลับมาเป็นเหมือนเดิม

พลพร แสงบางปลา และคณะ. (2544 : 17) กล่าวว่า กิจกรรม 5 ส คือ การจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงานอันเป็นปัจจัยพื้นฐาน ในการเพิ่มผลผลิต เพราะในกระบวนการดำเนินกิจกรรมนั้น มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อว่ามนุษย์จะพัฒนางานในองค์การตนเองต่อไป ซึ่งแนวทางนี้เป็นแนวทางทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งองค์การต่าง ๆ พยายามมุ่งเน้นมาโดยตลอด 5 ส ประกอบด้วย

1. สะสาง คือ การจัดวางสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระเบียบ จัดระเบียบตามกฎเกณฑ์และหลักการที่มีอยู่ โดยการจำแนกระหว่างสิ่งจำเป็น และสิ่งไม่จำเป็น เป็นการตัดสินใจอย่างหนักในการแยกแยะ และกำจัดสิ่งที่ไม่จำเป็นออกไป โดยเน้นการจัดการแบ่งแยกสิ่งที่ต้องการ และสาเหตุของการกำจัดสิ่งที่ไม่ต้องการตลอดจนการนำไปกำจัดก่อนที่จะกลายเป็นปัญหาต่อไป

2. สะดวก คือ จัดเก็บสิ่งของในสถานที่ที่ถูกต้อง ตำแหน่งที่เหมาะสม เป็นการลดเวลาในการค้นหาในช่วงรีบด่วน โดยเน้นการจัดการ และการกำจัดการค้นหา จัดการให้ทุกอย่างอยู่ในที่เหมาะสมเพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพ โดยคำนึงถึงความปลอดภัย มีสถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย

3. สะอาด คือ การทำความสะอาด ไม่มีของเสีย ไม่มีคราบ ไม่มีสิ่งแปลกปลอม และทุกสิ่ง สะอาด เป็นความสะอาดในรูปแบบของการตรวจสอบได้ โดยเน้นความสะอาดในรูปแบบการตรวจสอบ คือ ทำอย่างไรให้สะอาด และทำอย่างไรไม่ให้เกิดความผิดพลาดในที่ทำงาน

4. สุขลักษณะ คือ การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ซ้ำแล้วซ้ำอีก เพื่อรักษาสภาพโดยใช้หลัก สะสาง สะดวก สะอาด ให้คงสภาพอยู่เสมอ ทั้งในสภาพแวดล้อมทั่วไปทางวัตถุ และสภาพจิตใจของบุคคล

5. สร้างนิสัย คือ ความสามารถในการทำในสิ่งที่ต้องทำในแนวทางที่ต้องการ โดยการสร้างสถานที่ทำงานที่ดี และมีวินัย โดยวิธีการสอนทุกคนให้รู้ว่าต้องทำอะไร และสอนให้ฝึกฝนปฏิบัติ ขจัดสิ่งที่ไม่ถูกต้อง สร้างสิ่งที่ถูกต้อง และให้ทุกคนฝึกฝน และปฏิบัติตาม

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย – ญี่ปุ่น). (2543 : 33) ได้ให้ความหมายของ 5 ส ดังนี้

1. สะสาง คือ การแยกให้ชัดเจนระหว่างของที่จำเป็นกับของที่ไม่จำเป็นโดยของที่ไม่จำเป็นก็ทิ้งเสีย ซึ่งจะช่วยลดการสูญเสียเวลาในการค้นหาอุปกรณ์และของใช้ต่าง ๆ

2. สะดวก คือ การจัดวางของที่จำเป็นให้ง่ายต่อการใช้ให้ทุกคนดูแล้วรู้ว่าเป็นอะไร ซึ่งจะช่วยให้งานคล่องตัวขึ้น

3. สะอาด คือ การทำความสะอาดให้ดูงามตา ซึ่งนอกจากจะช่วยบรรยากาศให้น่าทำงานแล้วยังง่ายต่อการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงานด้วย

4. สุขลักษณะ คือ การรักษาความสะอาดให้เรียบร้อยอยู่เสมอด้วยการดำเนินการ 3 ส ข้างต้นนี้อย่างต่อเนื่องตลอดไป

5. สร้างนิสัย คือ การฝึกอบรมนิสัยให้ปฏิบัติตามสิ่งที่ได้กำหนดไว้อย่างถูกต้อง

จากความหมายของกิจกรรม 5 ส ดังกล่าว สรุปได้ว่า 5 ส เป็นกิจกรรมพื้นฐานของกิจกรรมคุณภาพทั้งหมด เป็นการจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยสถานที่ทำงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เป็นแนวทางทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. สะสาง คือ การจัดเก็บสิ่งของที่วางอยู่กระจัดกระจายให้เรียบร้อย โดยกำหนดให้ชัดเจนถึงสิ่งของที่จำเป็นและปริมาณที่ต้องมีในสถานที่และต้องใช้งาน รวมทั้งกำจัดสิ่งของไม่จำเป็นที่อาจก่อให้เกิดปัญหา

2. สะดวก คือ การจัดแบ่งชนิดของสิ่งของอย่างชัดเจน การจัดสถานที่และจัดเก็บสิ่งของให้อยู่ตำแหน่งที่เหมาะสมและถูกต้องเพื่อสะดวกในการทำงานและหยิบใช้ โดยคำนึงถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความปลอดภัย

3. สะอาด คือ ทำความสะอาดเป็นการปิดกวาดและเก็บเศษฝุ่นผง โดยดูแลสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ให้มีความสะอาดและเป็นปกติอยู่ตลอดเวลา

4. สุขลักษณะ คือ สุขภาพอนามัยและความปลอดภัย รวมทั้งการรักษามาตรฐานการปฏิบัติ 3 ส แรกที่ดีไว้ ป้องกันไม่ให้เกิดความสกปรก รวมทั้งรักษามาตรฐานสุขอนามัยที่ดี

5. สร้างนิสัย คือ การปฏิบัติให้เป็นปกติตามระเบียบมาตรฐานการปฏิบัติที่กำหนดไว้โดยสม่ำเสมออย่างเคร่งครัดให้เป็นนิสัย

## 1.2 วิวัฒนาการของ 5 ส

จุดเริ่มต้นของ 5 ส มาจากทางตะวันตก แต่เริ่มนำมาใช้อย่างชัดเจน คือ ในประเทศญี่ปุ่นโดยชาวญี่ปุ่นได้ปรับเปลี่ยนและประยุกต์แนวคิดของทางตะวันตกในเรื่องการสร้างระเบียบวินัย และการเพิ่มผลผลิตให้มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะมากยิ่งขึ้น

การเกิดขึ้นของ 5 ส ในญี่ปุ่นไม่ได้เกิดเป็น 5 ส ในรูปแบบที่ชัดเจน แต่พัฒนามาจากแนวคิดในเรื่องการควบคุมคุณภาพ (Quality Control : QC) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการดูแลรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตและคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีประเทศต่าง ๆ ได้นำกิจกรรม 5 ส ของญี่ปุ่นไปใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก

สำหรับประเทศไทย บริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทแห่งแรกที่นำกิจกรรม 5 ส มาใช้ในช่วงปี พ.ศ. 2522 แต่ได้นำมาใช้เฉพาะ 3 ส แรก จากนั้นในปี พ.ศ. 2524 จึงประกาศใช้ 5 ส เป็นนโยบายในการบริหารงาน จากนั้นช่วงปี พ.ศ. 2526 บริษัทสยามคูโบต้า อุตสาหกรรม จำกัด (กลุ่มบริษัทในเครือซีเมนต์ไทย) ได้นำ 5 ส มาดำเนินการในโรงงาน และเผยแพร่ความรู้ให้แก่บริษัทที่สนใจ ต่อมาบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ได้บัญญัติศัพท์ เป็นไทยให้คล้องเสียงกับ 5 S ประกอบด้วย สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย เพื่อให้ง่ายต่อการจำ และได้แพร่กิจกรรม 5 ส ไปยังบริษัทอื่น ๆ

ในส่วนของราชการนั้นได้เริ่มการนำกิจกรรม 5 ส เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2541 คณะรัฐมนตรีได้มีมติรับหลักการตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำหลักการ 5 ส มาใช้อย่างกว้างขวาง เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ช่วยลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มศักยภาพในการทำงานขององค์กรต่าง ๆ (ตฤณฉัตรนพคุณ และศิริชัย อระเอี่ยม, 2542 : 31) ดังนั้น สำนักงานศาลยุติธรรมได้นำกิจกรรม 5 ส มาดำเนินการ

## 1.3 ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม 5 ส มีดังนี้

### 1.3.1 การวางแผน

1.3.1.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ภายในหน่วยงาน มีการประกาศนโยบายอย่างเป็นทางการในการดำเนินกิจกรรม 5 ส เพื่อให้ทุกคนมีความคิดและปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน พร้อมทั้งมีการส่งเสริมเพื่อให้การดำเนินกิจกรรม 5 ส เป็นไปด้วยความพร้อมเพรียงต่อเนื่อง ซึ่งใช้การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ข้าว 5 ส โปรสเตอร์ 5 ส ป้ายคำขวัญ 5 ส โดยให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการเขียนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ 5 ส มีการกำหนดวันที่แน่นอนในการทำ 5 ส และการพาเจ้าหน้าที่ไปดูงาน 5 ส ในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ

1.3.1.2 ตั้งเป้าหมายในการดำเนินกิจกรรม 5 ส เพื่อลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

1.3.1.3 มอบหมายความรับผิดชอบว่าใครจะทำอะไร ที่ไหน อย่างไร ซึ่งทุกพื้นที่จะต้องกำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับแผนหลักของหน่วยงานโดยแผนปฏิบัติการของกลุ่มพื้นที่เป็นแผนงานที่จัดทำร่วมกันระหว่างหัวหน้ากลุ่ม 5 ส กับสมาชิกกลุ่ม

### 1.3.2 การปฏิบัติ

1.3.2.1 การทำความเข้าใจกับรายละเอียดและขั้นตอนต่าง ๆ โดยมีการอบรมให้ความรู้แก่พนักงานทุกคน ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงพนักงานทุกระดับทั้งหน่วยงาน

1.3.2.2 อบรมคณะทำงานที่ได้รับแต่งตั้งเพื่อให้สามารถส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้กิจกรรม 5 ส ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

1.3.2.3 ลงมือปฏิบัติโดยจัดกิจกรรมวันทำความสะอาดใหญ่ (Big Cleaning Day) ถือเป็นวันเริ่มต้นของการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานถือเป็นวันประกาศนโยบาย ที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานต้องมีส่วนร่วมในวันนั้น เพื่อแสดงออกถึงเจตนารมณ์ โดยพนักงานทุกคนร่วมกันทำความสะอาดทั้งหน่วยงาน และเริ่มทำการเสาะหา

### 1.3.3 การตรวจสอบ

1.3.3.1 ตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรม 5 ส โดยคณะกรรมการ 5 ส และที่ปรึกษา เป็นการประเมินความคืบหน้าของการดำเนินกิจกรรม ซึ่งคณะกรรมการจะต้องได้รับการอบรมเทคนิค วิธีการตรวจสอบพร้อมเกณฑ์การประเมิน

#### 1.3.3.1.1 การประเมินมี 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 คือ การให้คะแนนระดับผลการดำเนินกิจกรรม เช่น ระดับความสะอาด การเสาะหา หรือการจัดสวดก ความปลอดภัย และความร่วมมือร่วมใจ

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะของกรรมการ ซึ่งพื้นที่จะต้องนำไปปรับปรุง หรือข้อดีเด่นที่พบ ซึ่งสามารถนำไปเป็นตัวอย่าง หรือกำหนดเป็นมาตรฐานต่อไป

1.3.3.1.2 จัดให้มีการปรับปรุงหรือแจ้งผลการดำเนินกิจกรรมให้ทุกคนได้รับทราบ

1.3.3.2 ยืนยันความก้าวหน้าโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายและแผนที่วางไว้ โดยมีการประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัล เช่น รางวัลพื้นที่ชนะเลิศ คะแนนสูงสุดประจำเดือน ประจำไตรมาส และประจำปี เพื่อเป็นการจูงใจให้เกิดการดำเนินกิจกรรม 5 ส อย่างต่อเนื่อง

### 1.3.4 การแก้ไข

1.3.4.1 นำผลการตรวจสอบความคืบหน้ามาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นถือเป็นไปตามหลักของ PDCA คือ เมื่อได้วางแผนไว้ (plan) แล้วลงมือปฏิบัติ (do) พร้อมกับต้องมีการตรวจสอบ (check) เพื่อหาข้อควรปรับปรุงแล้วจึงนำมาดำเนินการแก้ไข (Act) ซึ่งจะส่งผลให้มีการปรับปรุง 5 ส ในแต่ละพื้นที่ให้ดียิ่งขึ้น อันมาซึ่งประสิทธิภาพ คุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.3.4.2 ข้อดีที่พบจากการตรวจติดตามการดำเนินกิจกรรม และสิ่งที่ได้แก้ไขปรับปรุงสามารถนำไปกำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงานต่อไป

#### 1.4 ความสำคัญของกิจกรรม 5 ส

กิจกรรม 5 ส นั้น มีความสำคัญต่อองค์กรต่าง ๆ ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้ (วันชัย ริจิรวนิช, 2539 : 113)

1. ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ มีมาตรฐานระดับสากล
2. สามารถจัดความสูญเสียต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นได้
3. สามารถลดแหล่งเพาะความสิ้นเปลือง
4. ป้องกันความสิ้นเปลืองที่จะเกิดขึ้นและลดต้นทุนของหน่วยงานเพื่อที่จะได้นำไปพัฒนา

ในส่วนอื่น

5. ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ดี

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2541 : 8) ได้ให้ความสำคัญของกิจกรรม 5ส ว่ามีความสำคัญ คือ

1. ก่อให้เกิดผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น
2. ทำให้คุณภาพสูงขึ้น
3. ต้นทุนย่อมลดต่ำลง
4. การบริการใช้เวลาน้อยลง
5. พนักงานมีความปลอดภัยในการทำงาน
6. ทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานดีขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าว กิจกรรม 5 ส จึงเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่จะจัดความสูญเปล่า และความสิ้นเปลืองให้หมดไปจากองค์กร และเพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการผลิตหรือให้บริการ ช่วยให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะดวกสบาย งานมีคุณภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น กิจกรรม 5 ส มีความจำเป็นสำหรับองค์กรหลายประการ ดังนี้

1. ลดความสูญเปล่าของเวลาในการค้นหา
2. ลดจำนวนของเสียวัสดุ อุปกรณ์มีคุณภาพ
3. ลดต้นทุนของการจัดซื้ออุปกรณ์ การจัดเก็บวัสดุสำนักงาน
4. เพิ่มการทำงานที่มีความถูกต้องมากขึ้น ท้นเวลา ผู้รับบริการพอใจ
5. เพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน การจัดวางวัสดุอุปกรณ์เป็นระเบียบ
6. เพิ่มพื้นที่การทำงานมากขึ้น การเคลื่อนไหว หยิบของสะดวก
7. สร้างบรรยากาศในการทำงาน สถานที่ร่มรื่น สะอาดตา เป็นระเบียบเรียบร้อย
8. สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความสะอาดเป็นระเบียบ เรียบร้อย

9. สร้างความเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากรและความเชื่อมั่นในการเข้ามารับบริการของผู้รับบริการ

การนำ 5 ส มาใช้ช่วยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

### 1.5 ประเด็นสำคัญในการดำเนินกิจกรรม 5 ส

1.5.1 ทุกคนต้องมีส่วนร่วม โดย

1.5.1.1 ทุกคนมีส่วนร่วมตั้งแต่มีการกำหนดวันเริ่มต้นกิจกรรม 5 ส

1.5.1.2 ต้องให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าใจถึงความสำคัญ ที่ต้องมีการดำเนินกิจกรรม 5 ส และกิจกรรมนี้ช่วยเพิ่มผลผลิตได้อย่างไร

1.5.2 ผู้บริหารสูงสุดต้องให้ความสำคัญและมีการสนับสนุนอย่างจริงจัง โดย

1.5.2.1 ต้องถือว่ากิจกรรม 5 ส เป็นส่วนหนึ่งของงานไม่ใช่กิจกรรมเสริม

1.5.2.2 ต้องมีการประกาศอย่างเป็นทางการเพื่อให้ทราบถึงความสำคัญของกิจกรรม 5 ส โดยผู้บริหาร

1.5.2.3 ผู้บริหารระดับสูงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และให้ความสนใจอย่างจริงจัง ร่วมลงมือปฏิบัติด้วย

1.5.3 ฝ่ายร่วมมือและสนับสนุน ควรดำเนินงานโดย

1.5.3.1 ต้องจัดข้อสงสัยว่า 5 ส สำคัญอย่างไร

1.5.3.2 ต้องมีการแจ้งให้ทราบถึงความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรม

1.5.3.3 คณะกรรมการและผู้บริหารทุกระดับ ต้องกระตุ้นและแนะนำให้เจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรม 5 ส

1.5.4 ต้องมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นส่งเสริมการดำเนินกิจกรรม 5 ส

1.5.4.1 จัดทำป้ายผ้า คำขวัญ ข่าวดูเพื่อเรียกร้องความสนใจของพนักงาน

1.5.4.2 จัดทำคู่มือ เอกสาร แผ่นพับให้ทราบถึงความสำคัญของกิจกรรม 5 ส คืออะไร มีการนำมาใช้ได้อย่างไร

1.5.4.3 มีการตรวจพื้นที่เป็นระยะ โดยผู้บริหารระดับสูง ผู้เชี่ยวชาญภายนอกและคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำเพื่อให้หน่วยงานนั้น ๆ ดีขึ้นขึ้นทุกเดือนควรมีการทบทวนตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรมโดยผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการเดินดูรอบ ๆ สำนักงาน มีการให้คะแนน ดิบบอร์ดในการแสดงคะแนนและมีการมอบรางวัลเพื่อแสดงออกถึงความรับผิดชอบ

1.5.4.4 ควรทำการอบรม ทำความเข้าใจกับพนักงาน ชี้ให้เห็นถึงบริบทตัวอย่างที่มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส ประสบความสำเร็จ

1.5.5 ผู้บริหารระดับสูงควรเดินดูในสำนักงานเป็นครั้งคราวเพื่อศึกษาจุดแข็ง และจุดอ่อนของการดำเนินกิจกรรม 5 ส ในหน่วยงานและมีการให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการเพื่อแก้ไขให้เหมาะสม รวมทั้งให้คำยกย่อง ชมเชยแก่กลุ่มที่ดี

1.5.6 เริ่มต้นกิจกรรมต้องทำให้พร้อมกันและทำอย่างจริงจังต่อเนื่อง

1.5.7 การดำเนินกิจกรรม 5 ส ควบคู่ไปกับกิจกรรมปรับปรุงหรือระบบเสนอแนะ 5 ส โดยเฉพาะสะดวกจำเป็นต้องอาศัยเรื่องของการปรับปรุงให้ดีขึ้นให้ทำงานง่ายขึ้น สะดวกขึ้น ดังนั้น กิจกรรมนี้สามารถดำเนินควบคู่ไปกับกิจกรรมข้อเสนอแนะ หากหน่วยงานสามารถดำเนินกิจกรรม 5 ส ได้สำเร็จจะเกิดผลดีหลายประการทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็น

จากเหตุผลดังกล่าว การนำ 5 ส มาใช้จะสำเร็จได้นั้น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมให้ความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

## 1.7 การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรม 5 ส

มีผู้กล่าวถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานจากการนำกิจกรรม 5 ส ไปใช้ ดังนี้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2539 : 1) กล่าวว่า การจัดระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน เป็นสิ่งที่ทุกคนในหน่วยงานจำเป็นต้องกระทำเพื่อสร้างสรรค์หน่วยงานที่ทุกคนทำงานอยู่มีความภูมิใจ กิจกรรม 5 ส มีหลักง่าย ๆ ว่า “มีที่สำหรับของทุกสิ่ง และของทุกสิ่งก็ต้องอยู่ในที่ของมัน” กิจกรรมนี้ช่วยพัฒนาความสำนึกในเรื่องมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นพนักงานผู้ซึ่งมีความภูมิใจในที่ทำงานของตนจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

ตฤณชัย นพคุณ (2542 : 11) กล่าวว่า ปตท. สามารถวัดผลตอบแทนจากกิจกรรมเพิ่มผลผลิตได้ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ และผลตอบแทนเชิงคุณภาพที่มีคุณค่าสูงสุดจากกิจกรรมนี้ก็คือ ผลตอบแทนที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร พนักงานมีความพยายามปรับปรุงคุณภาพงานอย่างสม่ำเสมอ รู้จักวิธีการทำงานแบบเป็นทีม แบบทุกคนมีส่วนร่วม และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานนั้นคือ 5 ส ตัวที่ 5 สร้างนิสัย ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของกิจกรรม 5 ส และด้วยวิธีการพัฒนาแบบยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนานี้ จะส่งผลให้ ปตท. เกิดการพัฒนาและยั่งยืนในที่สุด

นิยม ดีสวัสดิ์มงคล (2542 : 17) กล่าวว่า เป็นเรื่องที่มุ่งเน้นพฤติกรรมของคนเป็นหลัก โดยที่คนจะต้องช่วยกันสร้างที่ทำงานให้มีสภาพและบรรยากาศที่มีลักษณะก่อให้เกิดความสุขทั้งทางกายและใจทุกคน ปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ อันจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สืบสกุล สุนทรสร (2540 : 36) กล่าวว่า กิจกรรม 5 ส เป็นกิจกรรมพื้นฐานในการจัดการสถานประกอบการและสำนักงาน การดำเนินกิจกรรม 5 ส จะเป็นก้าวแรกในการเพิ่มประสิทธิภาพ และสร้างผลกำไรในสถานประกอบการ ซึ่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ลดปัญหาการสูญเสียและค่าใช้จ่าย (ต้นทุน) ในการซ่อมอุปกรณ์ต่าง ๆ เพราะการทำ 5 ส จะกำหนดว่าพนักงานคนใด หรือหน่วยงานใดจะต้องรักษาดูแลอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานเสมอ

อุปกรณ์เครื่องใช้ก็จะได้รับการดูแลเอาใจใส่ ก่อให้เกิดความคงทนในการใช้งาน หน่วยงานไม่ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการจัดหา และซ่อมแซมอุปกรณ์เหล่านั้นบ่อยครั้ง

2. สามารถใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การนำ 5 ส มาใช้นั้น นอกจากจะยืดอายุการใช้งานให้แก่อุปกรณ์แล้ว ยังส่งผลให้งานที่ต้องอาศัยอุปกรณ์เหล่านั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3. ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มโดยใช่เหตุ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดคือการทำ 5 ส ของ ปตท. กล่าวคือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เข้ามาวิจัย และประเมินผลในช่วงปี 2537 ซึ่งปรากฏว่าหลังจากการทำ 5 ส แล้วคลังน้ำมัน 18 คลังทั่วประเทศมีพื้นที่ใช้สอยเพิ่มมากขึ้นจากเดิมรวมแล้วถึง 4,000 กว่าตารางเมตร ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการขยายพื้นที่ไปประมาณ 6,000,000 บาท

4. ประหยัดเวลา และสิ่งของที่เสียไปกลับคืนมา การใช้เวลาในการหาเอกสารน้อยเท่าไร ยิ่งสะดวกในการทำงานมากเท่านั้น เพราะเราสามารถประหยัดเวลาในการทำงานได้ หรือสามารถนำเวลานั้นไปใช้ในการทำงานอย่างอื่น เช่น ในหน่วยงานราชการหลายครั้งต้องมีการหาเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ทำให้เสียเวลา และงานไม่เดินเท่าที่ควร ปัจจุบันจึงมีแนวคิดในการนำ 5 ส มาใช้ในวงการราชการอย่างจริงจัง

5. พัฒนาระบบการผลิตและการจัดการคลังพัสดุ การทำ 5 ส ก่อให้เกิดการไหลเวียนของวัสดุมากขึ้น กล่าวคือ การ “สะสาง” ทำให้เราเห็นว่า วัสดุยังใช้ได้และเหลืออยู่เป็นจำนวนเท่าไร ถ้าเราไม่ได้ทำการสะสางบางครั้งเราอาจนำเอาของที่ไม่ใช้หรือของที่เสียแล้วไปอยู่กับของที่ยังไม่ได้ใช้หรือยังใช้ได้ก็เป็นได้ ถ้าเป็นอย่างนั้นจะก่อให้เกิดผลเสียหายหลายประการ ซึ่งประการสำคัญ คือ เราอาจนำของที่ใช้ไม่ได้เข้าสู่กระบวนการผลิต ทำให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นได้

## 2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส

### 2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส

แมคเกรเกอร์ (นาลินี ศรีกสิกุล, 2536 : 18; อ้างอิงจาก McGregor, 1960 : 9) อธิบายว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วยสภาวะเงื่อนไขที่เหมาะสมที่บุคคลใช้สำหรับให้บุคคลมีโอกาเข้าไปมีอิทธิพล (Influence) ในการตัดสินใจในสิ่งที่จะเป็นผลกระทบต่อตนเอง โดยระดับของการมีอิทธิพลมีมากและน้อยต่างกันออกไป บุคคลจะมีเสรีภาพในการเลือกกระทำในสิ่งที่บุคคลนั้น ๆ รับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ หรือส่วนประกอบต่าง ๆ ที่อยู่ในกระบวนการตัดสินใจ มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของอิทธิพล การปฏิสัมพันธ์ (Interaction) และการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (Information Sharing)

เออร์วิน (Erwin. 1976 : 18) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า ประกอบด้วยสามมิติ คือ มิติที่หนึ่ง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะทำอะไรควรทำและทำอย่างไร มิติที่สอง มีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา ลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ และมิติที่สามมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2541 : 15 - 16) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group Situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้ (Contribution) บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น กับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย จากนั้นความหมายดังกล่าว การมีส่วนร่วมจึงประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

1) การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ เป็นการเกี่ยวข้องทั้งตัว ไม่ใช่เฉพาะเพียงแค่เกี่ยวข้องด้านกำลังกาย หรือทักษะ กล่าวคือ ผู้มีส่วนร่วมจะมีส่วนเกี่ยวข้องทางจิต ไม่เพียงแค่เฉพาะด้านการงาน

2) การกระทำการให้ เมื่อผู้มีส่วนร่วมได้บังเกิดความเกี่ยวข้องด้านจิตใจและอารมณ์แล้ว ก็เท่ากับเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระทำการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยเหตุนี้การมีส่วนร่วมจึงเป็นมากกว่าการยินยอม ที่จะกระทำตามคำสั่ง ซึ่งเป็นการกระทำโดยปราศจากการยินยอมพร้อมใจ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม จึงเป็นความสัมพันธ์ทางอารมณ์และจิตใจ แบบ “ยุควลิตี” คือ มีการติดต่อสื่อสารทั้งไปและกลับระหว่างบุคคลนั้นและกลุ่ม

3) การร่วมรับผิดชอบ เมื่อเกิดการเกี่ยวข้องด้านจิตใจ อารมณ์ และได้กระทำการให้แก่สถานการณ์กลุ่มนั้นแล้ว ผู้มีส่วนร่วมจะเกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มนั้นด้วย เพราะการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคมที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้อง กับกลุ่มและต้องการเห็นผลสำเร็จของการทำงานนั้นด้วย จึงเกิดความรู้สึกรับผิดชอบกลุ่ม

โดยสรุปแล้วอาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า

การมีส่วนร่วม = ความร่วมมือร่วมใจ + การประสานงาน + ความรับผิดชอบ

Participation = Cooperation + Coordination + Responsibility

ความร่วมมือร่วมใจ หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะมาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

การประสานงาน หมายถึง ห่วงเวลาและลำดับเหตุการณ์ ที่มีประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำกิจกรรมหรือการงาน

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันในการทำงาน และในการให้ความเชื่อถือไว้วางใจ

ดังนั้น การมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อให้วัตถุประสงค์ด้วยความตั้งใจ (ความร่วมมือร่วมใจ) โดยการกระทำการงานดังกล่าวในห้วงเวลา และลำดับเหตุการณ์ที่ทรงประสิทธิภาพ คือ

ถูกจังหวะและเหมาะสม (การประสานงาน) กับทั้งกระทำการงานดังกล่าวด้วยความรู้สึกร่วมกันให้ประจักษ์ว่าเชื่อถือไว้วางใจ (ความรับผิดชอบ)

สมยศ นาวิการ และสุสดี รุมาคม (2520 : 1) กล่าวว่า การที่บุคคลต่าง ๆ เข้าไปมีส่วนร่วมอยู่ในองค์การนั้น ก็เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการส่วนตัวของพวกเขา องค์การดังกล่าวจะช่วยให้พวกเขาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคลได้ โดยที่พวกเขาเหล่านั้นไม่อาจประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้โดยลำพัง

นอกจากนี้การมีส่วนร่วมยังเป็นพื้นฐานของกิจกรรมทุกกิจกรรม กระบวนการตัดสินใจของกลุ่มจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ซึ่งปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมมี 4 ประการ คือ (Putti. 1987 : 305; Davis & Newstrom. 1989 : 232)

1. เป็นความพยายามที่เกี่ยวข้องกันทางจิตใจและความรู้สึก
2. เป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ
3. เป็นการให้บุคคลากรรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
4. เป็นการพัฒนาการมีส่วนร่วม ซึ่งคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการมีส่วนร่วมอย่างไม่

แท้จริงกับการมีส่วนร่วมมากเกินไป

เดวิด (Davis. 1972 : 136) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องนี้เป็นเหตุเร้าใจให้การกระทำบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น กับทั้งให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อกลุ่มดังกล่าว

คุน และคนอื่น ๆ (Koontz & others. 1986 : 385) กล่าวว่า การให้มีส่วนร่วมเป็นเทคนิคอย่างหนึ่ง ที่ผู้บริหารต้องการให้ได้รับการสนับสนุนที่เข้มแข็ง อันมีผลมาจากการวิจัย และทฤษฎีด้านการสร้างแรงจูงใจที่ตระหนักถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมและการสร้างการยอมรับนับถือ

ประเวศ วะสี (2541 : 8) ได้ให้ความเห็นของการมีส่วนร่วมว่าทุกองค์กรมีความสำคัญทั้งนี้ การคิดทั้งระบบจะมีปัญญาพอที่ให้ระบบบูรณาการอยู่ได้ต้องอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน เพราะการเรียนรู้อย่างเดียวไม่พอ ระบบต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันในทางปฏิบัติ ไม่ใช่เข้าห้องเรียนร่วมกัน ต้องเป็น Interaction Learning Through Action คำนี้นับเป็นหัวใจสำคัญ เพราะจะทำให้เกิดปัญญาในระบบ และทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในทางปฏิบัติ

จากความหมายของการมีส่วนร่วมดังกล่าว สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ซึ่งประกอบไปด้วย สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและเป็นการพัฒนาองค์กร

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส

องค์การอนามัยโลก (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. 2527 : 52 ; อ้างอิงจาก World Health Organization. n.d.) ได้เสนอว่า รูปแบบของการมีส่วนร่วมถือว่าเป็นรูปแบบที่แท้จริงนั้น จะต้องประกอบด้วย กระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Plan) ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมายกำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล และประการสำคัญคือ การตัดสินใจด้วย

2. การดำเนินกิจกรรม (Implementation) ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดการและการบริหาร การใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรควบคุมการเงินและการบริการ

3. การใช้ประโยชน์ (Utilization) ประชาชนต้องมีความสามารถในการนำกิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับของการพึ่งตนเองและการควบคุมทางสังคม

4. การได้รับผลประโยชน์ (Obtaining Benefits) ประชาชนต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่เท่ากัน ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือวัตถุก็ได้

โคเฮน แอนด์ อัฟลิออฟ (ประสพสุข คีรินทร์. 2531 : 21 ; อ้างอิงจาก Cohen & Unphoff. 1979 : 219 - 222) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 แบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits)

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

สุวรรณิ กงทอง (2536 : 15 – 16) ได้สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. การร่วมประชุมวางแผนดำเนินการ โดยการแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะ

2. การร่วมดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยการเสียสละกำลังแรงงาน วัสดุ กำลังเงิน หรือทรัพยากรใด ๆ

3. การร่วมในการแบ่งปันประโยชน์ คือ การเข้าร่วมในการใช้ประโยชน์ การร่วมการติดตามผลงาน

วิไลพร สมบูรณ์ชัย (2534 : 14) แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการศึกษาไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการศึกษาถึงปัญหา

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน

3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามผล

5. การมีส่วนร่วมบำรุงรักษา

ไบรอันต์ และไวท์ (อังกฤษ ไมตรีสรสันต์. 2546 :34 – 35 ; อ้างอิงจาก Bryant and White.n.d.)

ได้อาศัยมิติระดับแบ่งประเภทการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การมีส่วนร่วมในแนวราบ (horizontal) เป็นการมีส่วนร่วมที่ไม่มีผลจริงจังอะไรนัก ทั้งนี้ เพราะผู้เข้าไปมีส่วนร่วมไม่ค่อยมีสิทธิมีเสียงอย่างจริงจังหรือมีได้อยู่ “วงใน” ของศูนย์กลางของอำนาจ เช่น ออกเสียง การวิ่งเต้น เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมในแนวตั้ง (vertical) การมีส่วนร่วมประเภทนี้จะได้จากการที่ผู้ตาม (หรือ ผู้น้อย) เข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้นำ (หรือผู้ใหญ่) เนื่องจากมีผลประโยชน์ร่วมกัน และทั้งสองฝ่ายจะต้องพึ่งพาอาศัยกัน ตรงกันข้ามที่ผลประโยชน์ร่วมกันยังมีอยู่ การมีส่วนร่วมระหว่างกันก็จะคงอยู่ตลอดไป

3. การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร การมีส่วนร่วมประเภทนี้เป็นรูปแบบคาบเกี่ยว หรือ แบบผสมผสานระหว่างการมีส่วนร่วมแบบแนวราบและแนวตั้ง กล่าวคือ เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้ตามพยายามจะเข้าไปปรับเปลี่ยนการตัดสินใจของผู้นำ หรือการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับผู้นำในทุกขั้นตอนของ กระบวนการบริหาร

เจมส์ คี ปิ่นทอง (2524 : 272 – 273) ได้แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ

3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติการ

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

โฟนาโรฟ (สายสุนีย์ ปุฒินันท์. 2541 : 44 ; อ้างอิงจาก Fonaroff. 1980 : 104) ได้เสนอว่า กระบวนการมีส่วนร่วมนั้นจะประกอบด้วยอย่างน้อย 1 ใน 4 ประเภทของการมีส่วนร่วม คือ

1. การวางแผน ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล

2. การดำเนินงาน

3. การใช้บริการจากโครงการ

4. การมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์

ลอร์ดอร์มิล (สายสุนีย์ ปุฒินันท์. 2541 : 46 ; อ้างอิงจาก Lowdermill. 1993 : 14) ได้เสนอ ขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. การสำรวจขั้นตอน (Preliminary Reconnaissance)

2. การศึกษาเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา (Priority Problem Identification Studies)

3. การแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหา (Search for Solution)
4. การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา (Assessment for Solution)
5. การปฏิบัติตามโครงการ (Project Implementation)
6. การประเมินผลโครงการ (Formal Project Evaluation)
7. การพิจารณาทบทวนโครงการที่ทำไปแล้ว (Project Reconsideration of Completion)

ทฤษฎีทางสังคมที่อยู่เบื้องหลังแนวคิดการมีส่วนร่วม ที่มีสมมติฐานของธรรมชาติของมนุษย์ สถาบันสังคมสามารถแยกแยะทฤษฎีทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมไว้ 4 แนวคิด กล่าวคือ (นาลินี ศรีกสิกุล, 2536 : 22 –24 ; อ้างอิงจาก Dachler and Willpert, 1978 : 1 – 9)

1) ทฤษฎีประชาธิปไตย (Democratic Theory) ให้คุณค่าต่อประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมเป็นคุณค่ามาตรฐานทางจริยธรรมของสังคม เป็นกลไกที่ใช้ในการตัดสินใจของสังคม รูปแบบของการมีส่วนร่วม อาจเป็นการมีส่วนร่วมทางตรง คือ ทุกคนเข้าไปมีส่วนร่วม หรือมีส่วนร่วมทางอ้อมคือผ่านการเลือกตั้งตัวแทน

2) ทฤษฎีสังคมนิยม (Socialistic Theory) แนวคิดสังคมนิยมต้องการให้มนุษย์มีอิสระเสรีภาพ โดยให้แรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และควบคุมกระบวนการผลิต ในระบบสังคมนิยมแบบมีส่วนร่วมจะเลิกความสัมพันธะระหว่างค่าจ้างกับแรงงาน ผลที่เกิดขึ้นในสังคมนิยมแบบมีส่วนร่วมจะสร้างและเปลี่ยนแปลงระบบสังคมทั้งหมดโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างวัฒนธรรมของชนชั้นกรรมาชีพซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่มีการร่วมมือที่พลเมืองมีสิทธิ โอกาส และผลประโยชน์เท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้มนุษย์พัฒนาตนเอง การผลิตเป็นเพียงปัจจัยที่ใช้ในการดำรงชีวิตให้อยู่รอด

3) การพัฒนาและการเจริญเติบโตของมนุษย์ (Human Growth and Development) ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมว่าเป็นวิธีการพัฒนาและการเจริญเติบโตของมนุษย์ สนับสนุนให้องค์กรสร้างโครงสร้างที่เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วม เพราะเป็นการพัฒนาทางด้านจิตวิทยาแก่ปัจเจกบุคคล และกลุ่มบุคคลให้สามารถมีความริเริ่มสร้างนวัตกรรมการพัฒนาปัจเจกบุคคลว่าเป็นสิ่งที่ต้องกระทำ เพื่อเป็นมูลฐานให้เกิดความมั่นคงและประสิทธิภาพให้กับองค์กร

4) ประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิต (Productivity and Efficiency) แนวคิดนี้เห็นว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมจะเป็นเทคนิคที่ใช้แก้ไขปัญหาสภาวะความแปลกแยก ความไม่พึงพอใจ กำลังแรงงานปราศจากความผูกพันในงาน การลดลงของปริมาณและคุณภาพการผลิตจำนวนแรงงานที่ออกจากงานสูง และเกิดความไม่สงบในองค์กรได้ ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในแนวคิดนี้ คือ เป็นเทคนิคที่จะช่วยในการเพิ่มผลผลิตทางการผลิต และเพิ่มความสามารถในการผลิต และหลีกเลี่ยงความวุ่นวายที่จะเกิดขึ้นในองค์กร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่ม

ชงชัย สันติวงษ์ (2526 : 103) กล่าวว่ากลุ่มคือ จำนวนคนที่คนก็ได้ที่เข้ามาร่วมปฏิบัติเกี่ยวข้องต่อกัน มีการรับรู้ถึงการเป็นสมาชิกกลุ่ม โดยปกติจำนวนคนของกลุ่ม ๆ หนึ่งจะน้อยกว่า 10 คน และ

ส่วนมากแล้วน้อยกว่า 6 คน ขอบเขตของงานในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดขนาดของกลุ่ม ความหมายของกลุ่มถ้าจะพูดให้ง่ายเข้า ในทางจิตวิทยากลุ่ม หมายถึง จำนวนของคนเท่าไรก็ได้ที่

1. มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. มีการเกี่ยวข้องต่อกันกับคนอื่น ๆ ในกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
3. มีการคำนึงถึงคนอื่น ๆ ในกลุ่ม
4. มีการรับรู้ว่าเขาเหล่านั้นก็เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

จุดสำคัญที่เป็นลักษณะการบริหารที่ดีของญี่ปุ่น ฮาจิมิ ซูซูกิ (Hajime Suzuki, 1993)

1. มีการกำหนดหน้าที่การทำงาน และมีการมอบหมายงานที่ยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

(Broad Job Description & Flexible Assignment)

2. การทำงานเป็นทีม (Team work)
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยตนเอง (Initiative and Creativeness)
4. มีความเอาใจใส่และเตรียมพร้อม (Attentiveness and Alertness)
5. การติดต่อสื่อสาร
6. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Information Sharing)
7. พื้นฐาน 5 ส (Basics 5S)
8. จริยธรรมในการทำงาน (Work Ethics)
9. มีความคิดที่ยาวไกล (Thinking with a Long – Team View)

จากแนวความคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นเห็นว่า ทำให้ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ซึ่งประกอบไปด้วย สะสาง สะอาด สะดวก สุขลักษณะ และสร้างนิสัย

## 2.3 เงื่อนไขการมีส่วนร่วม

นรินทร์ จงวุฒิเวศย์ (2527 : 186) กล่าวถึงเงื่อนไขการมีส่วนร่วมอย่างน้อย 3 ประการ

1. ประชาชนต้องมีอิสรภาพ ที่จะมีส่วนร่วม (Freedom to Participation)
2. ประชาชนต้องสามารถที่จะมีส่วนร่วม (Ability to Participation)
3. ประชาชนต้องเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม (Willingness to Participation)

นอกจากนี้ความสำเร็จของการมีส่วนร่วม ยังขึ้นกับเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ประชาชนจะต้องมีเวลาที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรม การมีส่วนร่วมไม่เหมาะสมกับสถานการณ์
2. ประชาชนต้องไม่เสียเงินทอง ค่าใช้จ่ายในการมีส่วนร่วมมากเกินไปที่จะประเมินผลตอบแทนที่จะได้รับ
3. ประชาชนต้องมีความสนใจที่สัมพันธ์สอดคล้องกับการมีส่วนร่วม

ถูกเงิน

ที่จะได้รับ

4. ประชาชนต้องสามารถสื่อสารรู้เรื่องกันทั้งสองฝ่าย
5. ประชาชนต้องไม่รู้สึกกระทบกระเทือนต่อตำแหน่งหน้าที่ หรือสถานภาพทางสังคม หากจะมีส่วนร่วม

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับเงื่อนไขของการมีส่วนร่วม เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังนี้

1. บุคคลจะต้องมีความอิสระ เต็มใจ และสามารถที่จะมีส่วนร่วมได้อย่างเสรี
2. บุคคลต้องมีความสนใจ ที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม สามารถรู้เรื่องกิจกรรมต่าง ๆ

ได้เป็นอย่างดี โดยไม่รู้สึกกระทบกระเทือนแต่อย่างใด

## 2.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส

อินตัสตรี แมกกาศิน (กรองแก้ว ทิพย์มณี. 2540 : 96 ; อ้างอิงจาก Industry magazine) กล่าวว่า จากการศึกษาโครงการกิจกรรม 5 ส ในหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนพบว่า การที่จะให้กิจกรรม 5 ส ประสบผลสำเร็จได้ง่ายจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 6 ประการ ดังนี้

1. ทุกคนต้องมีส่วนร่วมกิจกรรม
  - 1) ต้องให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม มีการกำหนดวันเริ่มต้นกิจกรรม
  - 2) ต้องให้พนักงานทุกคนเข้าใจว่าทำไมถึงต้องทำกิจกรรมนี้ และกิจกรรมนี้จะช่วยเพิ่มผลผลิตได้อย่างไร
2. ผู้บริหารสูงสุดต้องให้ความสำคัญและการสนับสนุนอย่างจริงจัง
  - 1) กิจกรรมนี้ต้องถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน ไม่ใช่กิจกรรมส่งเสริมหรือการเพิ่มงานที่ต้องทำนอกเวลางาน
  - 2) ผู้บริหารต้องมีการประกาศเป็นทางการ ให้ทุกคนทราบถึงความสำคัญของกิจกรรมนี้ โดยผู้บริหารระดับสูง
  - 3) ผู้บริหารระดับสูงต้องแสดงออกอย่างชัดเจนและให้ความสนใจอย่างจริงจังไม่มอมหามาย ให้ผู้อื่นรับผิดชอบแทน และต้องลงมือปฏิบัติเองด้วย เช่น เป็นประธานคณะกรรมการ 5 ส ของหน่วยงาน
3. ทุกฝ่ายต้องให้ความร่วมมือและสนับสนุน
  - 1) ต้องขจัดข้อสงสัยว่ากิจกรรม 5 ส สำคัญอย่างไร ทำไมต้องทำ 5 ส
  - 2) มีการแจ้งให้ทราบถึงความคืบหน้าในด้านการดำเนินกิจกรรม 5 ส ในระดับต่าง ๆ
  - 3) คณะกรรมการและผู้บริหารทุกระดับ ต้องกระตุ้นและแนะนำให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม 5 ส อย่างจริงจังและต่อเนื่อง
4. ต้องมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นส่งเสริมการดำเนินกิจกรรม 5 ส
  - 1) จัดทำป้าย คำขวัญ โปสเตอร์ ข่าวสาร เพื่อเรียกร้องความสนใจจากพนักงาน
  - 2) จัดทำคู่มือ เอกสารแผ่นพับ ให้ทราบถึงความสำคัญของกิจกรรม 5 ส คือ อะไร จะนำกิจกรรม 5 ส มาใช้อย่างไร แล้วแจกจ่ายให้พนักงาน

3) การตรวจพื้นที่เป็นระยะโดยผู้บริหารระดับสูง ผู้เชี่ยวชาญภายนอกและคณะกรรมการ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ เพื่อให้หน่วยงานนั้นดียิ่ง ๆ ขึ้นไปอีก

4) ทุกเดือนควรมีการทบทวน ตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรม โดยผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากแผนกต่าง ๆ เดินทาง ประเมินผลแต่ละแผนก ให้คะแนน ดิบบอร์ดแสดงผลการตรวจให้คะแนน และมอบรางวัลเพื่อแสดงออกถึงความสำนึก ความรับผิดชอบ พนักงานจะเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นเจ้าของพื้นที่ 5 ส ดีเด่น

5) ควรทำการอบรม ทำความเข้าใจกับพนักงาน ซึ่งให้เห็นถึงบริษัทตัวอย่างที่มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส จนประสบผลสำเร็จ ซึ่งการอบรมนี้ควรประกอบกับการไปศึกษาดูงานกิจกรรม 5 ส เพื่อให้พนักงานได้เห็นตัวอย่างจากหน่วยงานอื่น

5. ผู้บริหารระดับสูงสุดควรเดินดูในสถานประกอบการเป็นครั้งคราว ผู้บริหารระดับสูงสุดต้องเดินดูสถานประกอบการ เพื่อศึกษาจุดอ่อนจุดแข็งของการดำเนินกิจกรรม 5 ส ในหน่วยงาน และให้คำแนะนำ แก่คณะกรรมการเพื่อแก้ไขให้เหมาะสมรวมทั้งให้คำยกย่องชมเชยแก่กลุ่มที่ดีเด่น

6. การเริ่มต้นกิจกรรมต้องทำโดยพร้อมกันและทำอย่างจริงจัง หน่วยงานใหญ่อาจเริ่มต้นทำพื้นที่ตัวอย่างก่อน แล้วใช้พื้นที่ตัวอย่างนั้นเป็นแบบอย่างแก่แผนกอื่น ๆ ทั้งบริษัท และเริ่มต้นเป็นขั้นตอนจากส่าง กิจกรรม 5 ส จะต้องดำเนินการเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

สุวรรณี คงทอง (2536 : 21) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ
2. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ การศึกษา อาชีพ รายได้ และการเป็นสมาชิกกลุ่ม
3. ปัจจัยทางการสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสื่อสารมวลชน และสื่อบุคคล

รีดเดอร์ (Reeder., 1963 : 39 – 53) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ได้ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่เข้ามามีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. บุคคลและกลุ่มบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นสอดคล้องกับความเชื่อพื้นฐาน ทศนคติ และค่านิยมของตน
2. บุคคลและกลุ่มบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นมีคุณค่าสอดคล้องกับประโยชน์ของตน
3. บุคคลและกลุ่มบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นมีเป้าหมายที่จะส่งเสริมและปกป้องรักษาผลประโยชน์ของตน
4. บุคคลและกลุ่มบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ก็ต่อเมื่อตนเองได้เคยมีประสบการณ์ที่เป็นอกติต่อกิจกรรมนั้นมาแล้ว
5. บุคคลและกลุ่มบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้น สอดคล้องกับสิ่งที่ตนเองได้มาหรือหวังเอาไว้

6. บุคคลและกลุ่มบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่

7. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ของบุคคลและกลุ่มบุคคลจะกระทำโดยการบีบบังคับหาไม่

8. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ของบุคคลและกลุ่มบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับอุปนิสัยและจารีตประเพณี

9. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ของบุคคลและกลุ่มบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับโอกาสที่จะเอื้ออำนวย

10. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ของบุคคลและกลุ่มบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถ

11. บุคคลและกลุ่มบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน กระตุ้น ชักจูง และจูงใจให้เกิดขึ้น

นอกจากนี้ ชูเกียรติ ภัยดี ( 2528 : 19 – 21) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ปัจจัยทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ
3. ปัจจัยทางการติดต่อสื่อสาร

จากแนวความคิดที่กล่าวมาข้างต้น สามารถนำมาสรุปถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นในการปฏิบัติงาน

### 3. ประวัติของสำนักงานศาลยุติธรรม

เดิมสำนักงานศาลยุติธรรมสังกัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีชื่อเดิมว่าสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ การบริหารการจัดการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมซึ่งได้เริ่มมีการนำกิจกรรม 5 ส มาใช้ภายในหน่วยงานตามประกาศกระทรวงยุติธรรม ดังนี้

เรื่อง นโยบายการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร กระทรวงยุติธรรม

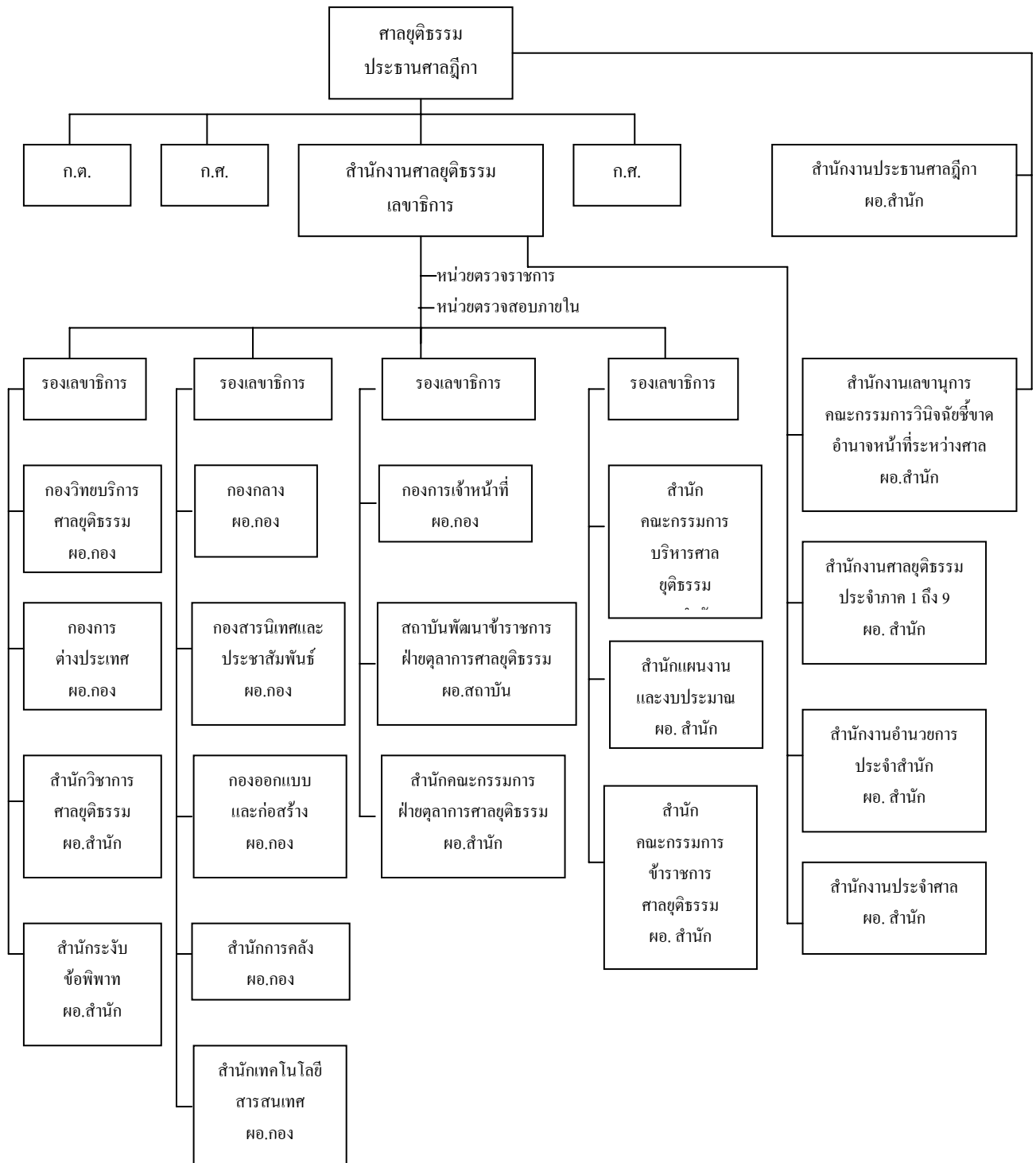
ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้แยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรม โดยให้มีหน่วยงานธุรการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระ ส่งผลให้มีความจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและพัฒนางานศาลให้มีความพร้อมทั้งก่อนและหลังแยกศาลออกจากกระทรวงยุติธรรม ประกอบกับคณะรัฐมนตรีมีมติให้ทุกส่วนราชการดำเนินการจัดทำมาตรฐานและพัฒนาระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ และให้ถือเป็นกิจกรรม 5 ส เป็นกิจกรรมหนึ่งที่จะเป็นฐานบรรลุผลได้

ประกาศ ณ วันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2541

(นายสุทัศน์ เงินหมื่น)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2543 ศาลยุติธรรมที่เคยสังกัดอยู่กับกระทรวงยุติธรรมมากกว่า 108 ปี ได้แยกออกเป็นองค์กรอิสระ โดยมีหน่วยงานธุรการที่เรียกว่า สำนักงานศาลยุติธรรม และมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร โดยมีโครงสร้างลักษณะงานของศาลยุติธรรมแบ่งเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ส่วนงานตุลาการ และส่วนงานธุรการ โดยทำหน้าที่สนับสนุนทั้งทางด้านบุคลากรและอุปกรณ์ต่าง ๆ แก่ส่วนงานตุลาการ งานส่งเสริมงานตุลาการ และงานวิชาการศาลยุติธรรม ซึ่งสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นนิติบุคคล มีการจัดโครงสร้างแบบแนวราบ สายการบังคับบัญชาสั้นลง มีหน่วยงานทั้งหมด 17 กอง คือ 9 สำนัก, 1 สถาบัน, 6 กอง, 1 สำนักงาน เป็นการยกฐานะจากระดับฝ่ายเป็นกองและสูงกว่ากอง มีการปรับสถานภาพสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาลเป็นส่วนราชการที่สูงกว่ากอง โดยเป็นส่วนที่ส่งเสริมสนับสนุนงานศาลในภาคด้านการบริหารจัดการและวิชาการ และเปลี่ยนสถานภาพของจำศาลเป็นผู้อำนวยการระดับ 7 – 8 – 9 เปลี่ยนบทบาทของหน่วยงานในส่วนกลางจากผู้ลงมือปฏิบัติแทนหน่วยงานของศาลทั่วประเทศเป็นผู้ประสาน กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา แนะนำ และวางหลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติโดยมีสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาคเป็นผู้สนับสนุนอีกทางหนึ่ง ซึ่งโครงสร้างสำนักงานศาลยุติธรรม (สวัสดิการสำนักงานศาลยุติธรรม 2545 : 8) ดังนี้



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างสำนักงานศาลยุติธรรม

บทบาทและภารกิจของสำนักงานศาลยุติธรรมมีดังนี้

1. กำหนดนโยบายการบริหารด้านบุคลากร งบประมาณและแผนงานให้เป็นไปตามหลักการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
  2. ดำเนินการด้านเลขานุการคณะกรรมการตุลาการ (ก.ต.) คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.)
  3. สรรหาอัตรากำลังข้าราชการตุลาการและธุรการ พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพและทักษะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
  4. ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อพัฒนากฎหมายและระบบงานของศาลยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล
  5. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลและมูลค่าผลงานต่อหน่วย
  6. ประสานงานกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างกว้างขวาง
- แม้ว่าสำนักงานศาลยุติธรรมจะแยกออกจากกระทรวงยุติธรรมแล้ว แต่ยังคงถือแนวนโยบายการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร กระทรวงยุติธรรม โดยนำการดำเนินกิจกรรม 5 ส มาใช้ ในแต่ละสำนัก

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม 5 ส ในสถาบันการศึกษาหลาย ๆ แห่ง พบว่า มีผู้ทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่องกิจกรรม 5 ส ในประเทศไทย ดังนี้

กรองแก้ว ทิพย์มณี (2540 : 105 – 106) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานโดยใช้กิจกรรม 5 ส พบว่า ปัจจัยทางด้านเพศ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา อายุ อายุงาน และฐานะในการเข้าร่วมกิจกรรม 5 ส แตกต่างกันจะแสดงพฤติกรรมการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรม 5 ส ไม่แตกต่างกันตรงตามสมมติฐาน ส่วนปัจจัยในเรื่องพนักงานที่มีประเภทของงานที่รับผิดชอบแตกต่างกันจะแสดงพฤติกรรมการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรม 5 ส ที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

รัชณี สิงห์บุญตา (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการทดลองกิจกรรม 5 ส ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในโรงพยาบาลอำนาจเจริญ พบว่า หลังการทดลองกิจกรรม 5 ส กลุ่มทดลองมีการทำงานเป็นทีมสูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญและยังพบว่ากิจกรรม 5 ส มีข้อเด่นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านการทบทวนการทำงานของทีมน้อยกว่าและยังพบปัญหาในการดำเนินกิจกรรม 5 ส คือ มีผู้มารับบริการเป็นจำนวนมาก เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะผลัดเปลี่ยนกันทำงานในเวรเช้า บ่าย ดึก ทำให้เวลาว่างไม่พร้อมกันเป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรม 5 ส และระบบเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน

อุณรุทธิ์ ภาสะพันธุ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษากิจกรรม 5 ส ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา สำนักงานคลังจังหวัดเพชรบุรี พบว่า หลังการนำกิจกรรม 5 ส มาใช้ทำให้ระยะเวลาและค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย และเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างมาก

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการมีส่วนร่วม

जन्यพร สุรมินิจกุล (2543 : บทคัดย่อ) การมีส่วนร่วมในการจัดบริการสำหรับผู้สูงอายุของศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุกรมประชาสัมพันธ์ กรุงเทพฯ พบว่า ปัจจัยบุคคลเกี่ยวกับ รายได้ ระดับการศึกษา บทบาทหน้าที่ในครอบครัวของผู้สูงอายุที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมโดยทำให้ลักษณะและกระบวนการการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน

ประสพสุข คีรินทร์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าไม้ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคเหนือ พบว่า อายุ การศึกษา รายได้ การถือครองที่ดิน การใช้เชื้อเพลิง ไม่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของกำนัน ส่วนขนาดของครอบครัว ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง การเข้ารับการอบรม และความสนใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ไม่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

วรรณ ลิมพานิชย์ (2538 : บทคัดย่อ) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำจัดขยะมูลฝอย : ศึกษาเฉพาะกรณีเมืองพัทยา พบว่า เพศ อายุ อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่เข้ามาตั้งถิ่นฐานอยู่ในเมืองพัทยา และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำจัดขยะมูลฝอย แต่ประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงจะ มีส่วนร่วมในการกำจัดขยะมูลฝอยมากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวรรณี คงทอง (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ป่าชายเลนชุมชนในท้องที่อำเภอเสนา จังหวัดตรัง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมอย่างเด่นชัด คือ อาชีพ รองลงมาได้แก่ การได้รับข่าวสาร การเป็นสมาชิกกลุ่ม เพศ และการศึกษาตามลำดับ

อังคณา ไมตรีสรสันต์ (2546 : บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 : ฉบับปี 2000 กรณีศึกษา : บริษัท ไคโด อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

1. พนักงานมีระดับการได้รับการฝึกอบรมโดยรวมในระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 : ฉบับปี 2000 อยู่ในระดับมาก
2. พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมโดยรวมในระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 : ฉบับปี 2000 อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน ได้แก่ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ตำแหน่ง ความรับผิดชอบ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 : ฉบับปี 2000 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ส่วนปัจจัยอื่น คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลกระทบต่อ การมีส่วนร่วมของพนักงาน

4. พนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 : ฉบับปี 2000 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 : ฉบับปี 2000 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

5. พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมในระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 : ฉบับปี 2000 มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 : ฉบับปี 2000 แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

### งานวิจัยในต่างประเทศ

บลูแมน และนอร์แมน (Blouman and Norman. 1975 : 113 – 121) ได้ทำการศึกษาเจตคติของ นักศึกษามหาวิทยาลัยไวโอมิง พบว่า การให้บริการสาธารณะในภาครัฐบาลยังมีความคล่องตัวน้อยกว่าการ ให้บริการสาธารณะในภาคเอกชน และไม่ควรจะมีลักษณะของงานแบบประจำวัน (Routine or Day – to – Day) อีกต่อไป คุณภาพของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ให้บริการนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรหรือหน่วยงาน บรรลุเป้าหมายได้ โดยจะต้องมีการแก้ไขภาพพจน์ที่ไม่ดีของการจ้างงานให้ดีขึ้น ด้วยวิธีการสร้างแรงจูงใจ เริ่มแรก คือ จะต้องมีการปรับปรุงมาตรฐานในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน มีการให้ข้อมูลข่าวสารที่ดี สร้างความกระตือรือร้นให้เกิดขึ้นในการทำงาน จะต้องมีการสร้างรูปแบบที่เป็นมาตรฐานในการให้บริการ สาธารณะ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของสวัสดิการ นันทนาการหรือด้านอนามัย ประเด็นสำคัญ คือ จะต้องทำ ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงานที่ทำด้วยไม่เช่นนั้นแล้วความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจะเป็นภาพสะท้อนให้ เห็นถึงระบบการบริการและระบบการเมืองที่ไร้ประสิทธิภาพได้เช่นกัน

บัคเลย์ (Buckley. 1981 : 197) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และทัศนคติของ ครูในโรงเรียนต่อผู้นำ พฤติกรรมผู้นำและความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร พบว่า ครูมีทัศนคติต่อผู้นำ แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ครูมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจมาก มีทัศนคติที่ดีกว่าครูมีส่วนร่วมน้อย

เกาท์ และคนอื่น ๆ (Counte and other. 1992 : 503 – 518) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลที่เกิดขึ้นกับ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการนำการบริหารคุณภาพโดยรวมมาใช้ในองค์กรบริการสุขภาพ เป็นการศึกษาถึง ผลของการบริหารคุณภาพโดยรวม ที่เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ในเรื่องความพึงพอใจในงาน การรับรู้บรรยากาศ ขององค์กร และความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการทำงาน พบว่า ผู้มีส่วนร่วมในการบริหารคุณภาพ โดยรวมมีระดับความพึงพอใจในงานปัจจัยภายในสูงกว่าที่ไม่ได้ร่วม แต่ปัจจัยภายนอกและทั่วไปไม่มี

ความแตกต่างกัน ผู้ที่มีส่วนร่วมในการบริหารคุณภาพโดยรวมมีความพอใจมากกว่าผู้ที่ไม่มีส่วนร่วมในเรื่องมาตรฐานและการทำงานมีการใช้เป้าหมายในการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานการประเมินผลงาน แต่พื่อน้อยกว่าในเรื่องความอบอุ่น เพราะเขารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนทางบวกจากสังคมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรน้อย ด้านความคิดเห็นทั่วไปโดยทั้งผู้มีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมในการบริหารคุณภาพโดยรวม มีความเห็นด้วยมากกว่า ว่าโรงพยาบาลเป็นที่ทำงานและเป็นที่สำหรับบริการผู้ป่วย และมีแผนที่จะทำงานต่อเนื่องไปในปีหน้า ความคิดเห็นไม่ต่างกันในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าจ้างหรือการทำงานหนัก

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามกระบวนการต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร จำนวน 489 คน โดยแยกเป็น ดังนี้

- |                                         |              |
|-----------------------------------------|--------------|
| 1.1 สำนักวิชาการศาลยุติธรรม             | จำนวน 48 คน  |
| 1.2 สำนักกระบวนพิจารณา                  | จำนวน 60 คน  |
| 1.3 สำนักการคลัง                        | จำนวน 100 คน |
| 1.4 สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ              | จำนวน 41 คน  |
| 1.5 สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ     | จำนวน 101 คน |
| 1.6 สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม   | จำนวน 40 คน  |
| 1.7 สำนักคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม    | จำนวน 21 คน  |
| 1.8 สำนักแผนงานและงบประมาณ              | จำนวน 39 คน  |
| 1.9 สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม | จำนวน 28 คน  |
| 1.10 สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวินัย   | จำนวน 11 คน  |

ซึ่งขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล

รวม 489 คน

### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร จำนวน 215 คน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากร 489 คน โดยการเปิดตาราง Krejcie & Morgan ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 215 คน

ขั้นที่ 2 สุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการสำนัก จำนวน 10 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) ตามสังกัด ดังตารางนี้

| รายชื่อสำนักงาน                     | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|-------------------------------------|---------|---------------|
| ผู้อำนวยการสำนัก                    | 10      | 10            |
| สำนักวิชาการศาลยุติธรรม             | 47      | 20            |
| สำนักกระบวนพิจารณา                  | 59      | 25            |
| สำนักการคลัง                        | 99      | 42            |
| สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ              | 40      | 17            |
| สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ     | 100     | 43            |
| สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม   | 39      | 17            |
| สำนักคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม    | 20      | 9             |
| สำนักแผนงานและงบประมาณ              | 38      | 16            |
| สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม | 27      | 12            |
| สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการวินิจฉัย | 10      | 4             |
| รวม                                 | 489     | 215           |

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และระดับขั้นการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ประกอบด้วย สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ ระดับ 1 ถึง 5 ดังนี้

|   |         |                                            |
|---|---------|--------------------------------------------|
| 1 | หมายถึง | การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ระดับน้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ระดับน้อย       |
| 3 | หมายถึง | การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ระดับปานกลาง    |
| 4 | หมายถึง | การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ระดับมาก        |
| 5 | หมายถึง | การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ระดับมากที่สุด  |

#### การแปลความหมายของคะแนน

การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามโดยใช้เกณฑ์การประเมินค่าของเบสท์ (Best. 1981 : 204 - 205) นี้ คือ

|             |         |                                            |
|-------------|---------|--------------------------------------------|
| 1.00 - 1.49 | เท่ากับ | การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ระดับน้อยที่สุด |
| 1.50 - 2.49 | เท่ากับ | การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ระดับน้อย       |
| 2.50 - 3.49 | เท่ากับ | การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ระดับปานกลาง    |
| 3.50 - 4.49 | เท่ากับ | การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ระดับมาก        |
| 4.50 - 5.00 | เท่ากับ | การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ระดับมากที่สุด  |

#### การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารทางวิชาการ เอกสารฝึกอบรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม 5 ส เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. รวบรวมสาระและเนื้อหาต่าง ๆ ที่ได้จากตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมาย
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม
4. นำแบบสอบถามที่สร้างได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ คือ

4.1 รศ.ดร. บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4.2 อาจารย์สถิตฐากร ชุทธิพงษ์ อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4.3 นายวิจิต สุรพณานนท์ชัย กรรมการผู้จัดการ บริษัท โอเดียลอินโนเวชั่น จำกัด

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีลักษณะการดำเนินงาน 5 ส คล้ายคลึงกัน และเริ่มดำเนินการ จำนวน 50 คน

7. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค ซึ่งผลจากการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ .9325

### การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังสำนักงานศาลยุติธรรมเพื่อขออนุญาตและขออนุญาตจากผู้บริหารในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านผู้บริหาร

3. ภายหลังจากส่งแบบสอบถามประมาณ 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากผู้บริหาร

### การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกระทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Window 11.5 โดยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและนำมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ละฉบับ
2. บันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยตนเอง
3. ทำการแปลผลคะแนนเฉลี่ยของข้อมูล

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

### 1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

#### 1.1 ร้อยละ

#### 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 40)

$$\bar{x} = \frac{\sum X}{N}$$

|       |           |     |                        |
|-------|-----------|-----|------------------------|
| เมื่อ | $\bar{x}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย              |
|       | $\sum X$  | แทน | ผลรวมของคะแนนทั้งหมด   |
|       | $N$       | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |

#### 1.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 65)

$$S.D = \frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}$$

|       |              |     |                                 |
|-------|--------------|-----|---------------------------------|
| เมื่อ | S.D.         | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน         |
|       | $(\sum x)^2$ | แทน | ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง  |
|       | $N \sum X^2$ | แทน | ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง |
|       | $N$          | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง          |

### 2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

#### 2.1 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (Index of Item – Objective Congruence)

โดยใช้สูตร IOC (บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์. 2526 : 169)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

|       |          |     |                                        |
|-------|----------|-----|----------------------------------------|
| เมื่อ | IOC      | แทน | ดัชนีความสอดคล้อง                      |
|       | $\sum R$ | แทน | ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด |
|       | $N$      | แทน | จำนวนผู้เชี่ยวชาญ                      |

2.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (  $\alpha$ - coefficient) ครอนบัค (Cronback) คือ

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

|       |              |     |                              |
|-------|--------------|-----|------------------------------|
| เมื่อ | $\alpha$     | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น |
|       | K            | แทน | จำนวนข้อของเครื่องมือวัด     |
|       | $\sum s_i^2$ | แทน | ผลรวมของความแปรปรวน          |
|       | $s_t^2$      | แทน | ความแปรปรวนของคะแนนรวม       |

### 3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product – Moment Correlation) หรือค่า r คือ

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

|       |            |     |                                                    |
|-------|------------|-----|----------------------------------------------------|
| เมื่อ | r          | แทน | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์                             |
|       | $\sum X$   | แทน | ผลรวมของคะแนนชุด X (รายชื่อ Item) ของกลุ่มตัวอย่าง |
|       | $\sum Y$   | แทน | ผลรวมของคะแนนชุด Y (รายชื่อ Total) ของทั้งกลุ่ม    |
|       | $\sum X^2$ | แทน | ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง              |
|       | $\sum Y^2$ | แทน | ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง              |
|       | $\sum XY$  | แทน | ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y                       |
|       | n          | แทน | จำนวนคน หรือกลุ่มตัวอย่าง                          |

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 < r < 1$

ค่า r เป็นลบแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน

ค่า r เป็นบวกแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้าค่า r = 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีมีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

|           |         |                                                    |
|-----------|---------|----------------------------------------------------|
| $\bar{X}$ | หมายถึง | ค่าคะแนนเฉลี่ย                                     |
| S.D.      | หมายถึง | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน                            |
| N         | หมายถึง | เจ้าหน้าที่ในกลุ่มตัวอย่าง                         |
| r         | หมายถึง | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ                       |
| $X_1$     | หมายถึง | อายุ                                               |
| $X_2$     | หมายถึง | ระดับการศึกษา                                      |
| $X_3$     | หมายถึง | เงินเดือน                                          |
| $X_4$     | หมายถึง | ประสบการณ์ในการทำงาน                               |
| $X_5$     | หมายถึง | ระดับขั้นการปฏิบัติงาน                             |
| $S_1$     | หมายถึง | การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสะอาด      |
| $S_2$     | หมายถึง | การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสะดวก      |
| $S_3$     | หมายถึง | การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสะอาด      |
| $S_4$     | หมายถึง | การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสุขลักษณะ  |
| $S_5$     | หมายถึง | การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสร้างนิสัย |
| Y         | หมายถึง | การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส                |
| *         | หมายถึง | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                 |
| **        | หมายถึง | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01                 |

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับขั้นการปฏิบัติงาน โดยแจกแจงจำนวนและร้อยละ ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละของเจ้าหน้าที่ตามลักษณะส่วนบุคคล

| ลักษณะส่วนบุคคล                    | จำนวน/คน | ร้อยละ |
|------------------------------------|----------|--------|
| 1. อายุ                            |          |        |
| ต่ำกว่า 20 ปี                      | 6        | 2.8    |
| 20 – 25 ปี                         | 60       | 27.9   |
| 26 – 40 ปี                         | 114      | 53.0   |
| 41 – 60 ปี                         | 35       | 16.30  |
| รวม                                | 215      | 100    |
| 2. ระดับการศึกษา                   |          |        |
| มัธยมศึกษา                         | 4        | 1.9    |
| ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)        | 17       | 7.9    |
| ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) | 30       | 14.0   |
| ปริญญาตรี                          | 140      | 65.1   |
| สูงกว่าปริญญาตรี                   | 24       | 11.2   |
| รวม                                | 215      | 100    |
| 3. เงินเดือน                       |          |        |
| ต่ำกว่า 6,000 บาท                  | 57       | 26.5   |
| 6,000 – 7,000 บาท                  | 58       | 27.0   |
| 7,001 – 8,000 บาท                  | 25       | 11.6   |
| 8,001 – 9,000 บาท                  | 12       | 5.6    |
| สูงกว่า 9,000 บาท                  | 63       | 29.3   |
| รวม                                | 215      | 100    |
| 4. ประสบการณ์ในการทำงาน            |          |        |
| ต่ำกว่า 3 ปี                       | 91       | 42.3   |
| 3 – 5 ปี                           | 31       | 14.4   |
| 6 – 9 ปี                           | 42       | 19.5   |
| 10 ปีขึ้นไป                        | 51       | 23.7   |
| รวม                                | 215      | 100    |

ตาราง 1 (ต่อ)

| ลักษณะส่วนบุคคล             | จำนวน/คน   | ร้อยละ     |
|-----------------------------|------------|------------|
| 5. ระดับชั้นในการปฏิบัติงาน |            |            |
| ผู้อำนวยการสำนัก            | 10         | 4.7        |
| หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้าฝ่าย    | 17         | 7.9        |
| หัวหน้างาน                  | 12         | 5.6        |
| เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน       | 176        | 81.9       |
| <b>รวม</b>                  | <b>215</b> | <b>100</b> |

จากข้อมูลในตาราง 1 จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

1. อายุ พิจารณาจากช่วงอายุ พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26 – 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 114 คน คิดเป็นร้อยละ 53 รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุช่วงระหว่าง 20 – 25 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุช่วงระหว่าง 41 – 60 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และเจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

2. ระดับการศึกษา พิจารณาจากระดับการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด คือ 140 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 และเจ้าหน้าที่ที่มีระดับศึกษามัธยมศึกษา มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

3. เงินเดือน พิจารณาจากเงินเดือน พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีเงินเดือนสูงกว่า 9,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คือ 63 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือนระหว่าง 6,000 – 7,000 บาท มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 เจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 เจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 7,001 – 8,000 บาท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และเจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือนระหว่าง 8,001 – 9,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

4. ประสบการณ์ในการทำงาน พิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 91 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 9 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 – 5 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4

5. ระดับชั้นการปฏิบัติงาน พิจารณาจากระดับชั้นในการปฏิบัติงาน พบว่าเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน มีจำนวนมากที่สุด คือ 176 คน คิดเป็นร้อยละ 81.9 รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ในระดับหัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้าฝ่าย มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 เจ้าหน้าที่ในระดับหัวหน้างาน มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และเจ้าหน้าที่ในระดับผู้อำนวยการสำนัก มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส

ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่โดยรวม และรายด้าน

| การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าความเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน (S.D.) | ระดับ   |
|-------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|---------|
| 1. ด้านสะอาด                        | 3.27                       | 0.75                               | ปานกลาง |
| 2. ด้านสะดวก                        | 3.69                       | 0.75                               | มาก     |
| 3. ด้านสะอาด                        | 3.26                       | 0.82                               | ปานกลาง |
| 4. ด้านสุขลักษณะ                    | 3.67                       | 0.62                               | มาก     |
| 5. ด้านสร้างนิสัย                   | 3.83                       | 0.58                               | มาก     |
| รวมเฉลี่ย                           | 3.54                       | 0.70                               | มาก     |

จากตาราง 2 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.54$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสร้างนิสัย ( $\bar{x} = 3.83$ ) ด้านสะดวก ( $\bar{x} = 3.69$ ) และด้านสุขลักษณะ ( $\bar{x} = 3.67$ ) ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสะอาด ( $\bar{x} = 3.27$ ) ด้านสะอาด ( $\bar{x} = 3.26$ )

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสะอาด

| การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสะอาด                                                 | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าความเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน (S.D.) | ระดับ   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|---------|
| 1. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรโดยใช้กิจกรรม 5 ส เป็นพื้นฐานในการปรับปรุง                   | 3.34                       | 0.93                               | ปานกลาง |
| 2. ท่านช่วยแยกของที่ไม่จำเป็นออกจากของที่จำเป็นตามมาตรฐานที่กลุ่มกำหนด                        | 3.40                       | 0.89                               | ปานกลาง |
| 3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน การจัดวางสิ่งของในที่ทำงาน                                 | 3.09                       | 0.98                               | ปานกลาง |
| 4. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าสิ่งของอะไรบ้างเป็นสิ่งที่ต้องการแล้ว                        | 3.18                       | 0.98                               | ปานกลาง |
| 5. ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานดีขึ้นไม่จำกัดเฉพาะพื้นที่ส่วนตัวเท่านั้น | 3.32                       | 0.98                               | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย                                                                                     | 3.27                       | 0.75                               | ปานกลาง |

จากตาราง 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสะอาดอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ( $\bar{x} = 3.27$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรกได้แก่ ท่านช่วยแยกของที่ไม่จำเป็นออกจากของที่จำเป็นตามมาตรฐานที่กลุ่มกำหนด ( $\bar{x} = 3.40$ ) ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรโดยใช้กิจกรรม 5 ส เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงอยู่ ( $\bar{x} = 3.34$ ) ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานดีขึ้นไม่จำกัดเฉพาะพื้นที่ส่วนตัวเท่านั้น ( $\bar{x} = 3.32$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน การจัดวางสิ่งของในที่ทำงาน ( $\bar{x} = 3.09$ )

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสะดวก

| การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสะดวก                                                                  | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าความเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน (S.D.) | ระดับ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|-------|
| 1. ท่านมีการจัดวางวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานอย่างมีระบบ<br>ทำให้ท่านสะดวกในการหยิบใช้และมีความปลอดภัย<br>ในการทำงาน | 3.69                       | 0.80                               | มาก   |
| 2. ท่านมีการจัดวางแฟ้มเอกสาร แยกเป็นหมวดหมู่เพื่อ<br>ช่วยลดเวลาในการค้นหา                                      | 3.70                       | 0.86                               | มาก   |
| 3. ท่านเรียบเรียงเอกสารอย่างเป็นระบบ ทำให้ท่านตรวจสอบ<br>ได้ง่ายขึ้น                                           | 3.67                       | 0.86                               | มาก   |
| รวมเฉลี่ย                                                                                                      | 3.69                       | 0.75                               | มาก   |

จากตาราง 4 แสดงว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสะดวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสะดวกอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ท่านมีการจัดวางแฟ้มเอกสารแยกเป็นหมวดหมู่เพื่อช่วยลดเวลาในการค้นหา ( $\bar{x} = 3.70$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านเรียบเรียงเอกสารอย่างเป็นระบบทำให้ตรวจสอบได้ง่ายขึ้น ( $\bar{x} = 3.67$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสะอาด

| การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสะอาด                                   | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าความเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน (S.D.) | ระดับ   |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|---------|
| 1. ท่านลงมือทำความสะอาดพื้นที่ที่รับผิดชอบตามมาตรฐานที่<br>กลุ่มกำหนด           | 3.34                       | 0.95                               | ปานกลาง |
| 2. ท่านดูแลความสะอาดอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน<br>เพื่อช่วยยืดอายุการใช้งาน     | 3.20                       | 0.97                               | ปานกลาง |
| 3. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส เพื่อป้องกัน<br>อุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้น | 3.18                       | 0.99                               | ปานกลาง |
| 4. ท่านจัดสภาพแวดล้อม/บรรยากาศการทำงานให้<br>ดูสดชื่นขึ้น                       | 3.33                       | 0.95                               | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย                                                                       | 3.26                       | 0.82                               | ปานกลาง |

จากตาราง 5 แสดงว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสะอาดโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสะอาดอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านลงมือทำความสะอาดพื้นที่ที่รับผิดชอบตามมาตรฐานที่กลุ่มกำหนด ( $\bar{x} = 3.34$ ) ท่านจัดสภาพแวดล้อม/บรรยากาศการทำงานให้ดูสดชื่นขึ้น ( $\bar{x} = 3.33$ ) และท่านดูแลความสะอาดอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน เพื่อช่วยยืดอายุการใช้งาน ( $\bar{x} = 3.20$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้น ( $\bar{x} = 3.18$ )

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสุขลักษณะ

| การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสุขลักษณะ                  | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าความเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน (S.D.) | ระดับ   |
|--------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|---------|
| 1. ท่านวางวัสดุ อุปกรณ์ตรงกับพื้นที่กำหนดหลังจาก<br>การใช้งานเสร็จ | 3.69                       | 0.84                               | มาก     |
| 2. ท่านทำให้สถานที่ทำงานสดชื่น                                     | 3.46                       | 0.80                               | ปานกลาง |
| 3. ท่านไม่วางตระกร้า ถังขยะ ขวางทางเดินของเจ้าหน้าที่              | 3.85                       | 0.77                               | มาก     |
| รวมเฉลี่ย                                                          | 3.67                       | 0.62                               | มาก     |

จากตาราง 6 แสดงว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสุขลักษณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ท่านไม่วางตระกร้า ถังขยะ ขวางทางเดินของเจ้าหน้าที่ ( $\bar{x} = 3.85$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้สถานที่ทำงานสดชื่น ( $\bar{x} = 3.46$ )

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสร้างนิสัย

| การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสร้างนิสัย                                 | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{x}$ ) | ค่าความเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน (S.D.) | ระดับ   |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|---------|
| 1. ท่านกำจัดขยะ หรือสิ่งของที่ไม่จำเป็นทิ้งลงในตระกร้าทุกครั้ง                     | 4.21                       | 0.71                               | มาก     |
| 2. ท่านเก็บวัสดุ อุปกรณ์ เข้าที่เดิมทุกครั้งเมื่อใช้งานเสร็จ                       | 4.15                       | 0.70                               | มาก     |
| 3. ท่านดูแลวัสดุและอุปกรณ์ปราศจากฝุ่นและคราบสกปรกอยู่เสมอ                          | 3.43                       | 0.89                               | ปานกลาง |
| 4. ท่านปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น    | 3.50                       | 0.83                               | มาก     |
| 5. ก่อนเลิกงานกลับบ้าน ท่านทำการจัดเก็บของบน โต๊ะ ให้เรียบร้อยเสมอ                 | 3.87                       | 0.90                               | มาก     |
| 6. ท่านดูแลความเรียบร้อยของสิ่งของและเอกสารต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ                    | 3.73                       | 0.83                               | มาก     |
| 7. ท่านทำให้อุปกรณ์ใช้งานเพิ่มมากขึ้น                                              | 3.67                       | 0.83                               | มาก     |
| 8. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม 5ส                                         | 3.85                       | 0.85                               | มาก     |
| 9. การดำเนินกิจกรรม 5 ส เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานของท่าน                        | 3.64                       | 0.96                               | มาก     |
| 10. การดำเนินกิจกรรม 5ส ประสบความสำเร็จได้ ถ้าเจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน | 4.22                       | 0.92                               | มาก     |
| รวมเฉลี่ย                                                                          | 3.83                       | 0.59                               | มาก     |

จากตาราง 7 แสดงว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสร้างนิสัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.83$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสร้างนิสัย อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ การดำเนินกิจกรรม 5ส ประสบความสำเร็จได้ ถ้าเจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.22$ ) การกำจัดขยะ หรือสิ่งของที่ไม่จำเป็นทิ้งลงในตระกร้าทุกครั้ง การเก็บวัสดุ อุปกรณ์ เข้าที่เดิมทุกครั้งเมื่อใช้งานเสร็จ ( $\bar{x} = 4.15$ ) ก่อนเลิกงานกลับบ้าน ท่านทำการจัดเก็บของบนโต๊ะให้เรียบร้อยเสมอ ( $\bar{x} = 3.87$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านดูแลวัสดุและอุปกรณ์ปราศจากฝุ่นและคราบสกปรกอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 3.43$ )

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังนี้

**ตาราง 8** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร

| ตัวแปร         | S <sub>1</sub> | S <sub>2</sub> | S <sub>3</sub> | S <sub>4</sub> | S <sub>5</sub> | Y     |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------|
| X <sub>1</sub> | .072           | .010           | -.014          | .048           | -.007          | .058  |
| X <sub>2</sub> | .050           | .067           | -.021          | .005           | .047           | .061  |
| X <sub>3</sub> | .017           | -.094          | -.139*         | -.065          | -.128          | -.063 |
| X <sub>4</sub> | .164*          | -.031          | .035           | .003           | -.051          | .068  |
| X <sub>5</sub> | -.268**        | -.104          | -.022          | -.019          | .045           | -.063 |
| Y              |                |                |                |                |                | 1.000 |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส เป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านสละสาง ด้านสะดวก ด้านสะอาด ด้านสุขลักษณะ และด้านสร้างนิสัยนั้น พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส เป็นรายด้าน คือ ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสละสาง ( $r = .164^*$ ) และเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสุขลักษณะ ( $r = -.139^*$ ) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส เป็นรายด้าน ได้แก่ ระดับชั้นการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสละสาง ( $r = .268^{**}$ ) สำหรับปัจจัยอื่น ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นไว้ตามลำดับดังนี้

#### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร
- 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร

#### สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ประกอบด้วย

1. อายุมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส
2. ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5
3. เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5
4. ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5
5. ระดับชั้นการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร จำนวน 489 คน

## 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร จำนวน 215 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608 – 609) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 และทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการสำนัก จำนวน 10 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) ตามสังกัด

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส ประกอบด้วย แบบสอบถามทั้งหมด 2 ตอน

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน และระดับขั้นการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส ประกอบด้วย สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 25 ข้อ

### วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังสำนักงานศาลยุติธรรมเพื่อขออนุญาตและขออนุเคราะห์จากผู้บริหารในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านผู้บริหาร
3. ภายหลังจากส่งแบบสอบถามประมาณ 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากผู้บริหาร

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้วิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Window 11.5 (Statistical Package for Social Science) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation)

## สรุปผลจากการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยสรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มประชากรส่วนมากมีอายุ 26 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา มีอายุ 20 -25 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.9 และมีอายุ 41 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.30 และมีอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.8 โดยจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.1 รองลงมาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง คิดเป็นร้อยละ 14.0 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.2 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คิดเป็นร้อยละ 7.9 และระดับมัธยมศึกษา น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.9

เจ้าหน้าที่ส่วนมากมีเงินเดือน สูงกว่า 9,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมามีเงินเดือน 6,000 – 7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.0 มีเงินเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.5 มีเงินเดือน 7,001 – 8,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.6 และมีเงินเดือน 8,001 – 9,000 บาท น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.6 ซึ่งเจ้าหน้าที่ส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.3 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.7 มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.5 และมีประสบการณ์การทำงาน 3 – 5 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.4

นอกจากนี้ยังพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนมากมีระดับชั้นในการปฏิบัติงาน เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.9 รองลงมา หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้าฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 7.9 หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และผู้อำนวยการสำนักน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.7

2. ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส ด้านสะอาด อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.27 และมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส เท่ากับ 0.75 ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส ด้านสะดวก อยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.69 และมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส เท่ากับ 0.75 ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสะอาด อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.26 และมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส เท่ากับ 0.82 ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสุขลักษณะ อยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.67 และมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส เท่ากับ 0.62 และค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านสร้างนิสัย อยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.83 และมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส เท่ากับ 0.59

3. ผลการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน และระดับชั้นการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส เป็นราย

ด้าน ได้แก่ ด้านสะสาง ด้านสะควก ด้านสะอาด ด้านสุขลักษณะ และด้านสร้างนิสัยนั้น พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส เป็นรายด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส ด้านสะสาง โดยมีค่าเท่ากับ .164 และเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส ด้านสุขลักษณะ โดยมีค่าเท่ากับ -.139 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส เป็นรายด้าน ได้แก่ ระดับชั้นการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส ด้านสะสาง โดยมีค่าเท่ากับ -.268 สำหรับปัจจัยอื่น ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส

## อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลงานวิจัยตามประเด็นสำคัญดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย ด้านสะสาง ด้านสะควก ด้านสะอาด ด้านสุขลักษณะ และด้านสร้างนิสัย สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ ด้านสะสาง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานศาลยุติธรรมได้นำกิจกรรม 5ส มาดำเนินการเป็นระยะเวลานาน มีการกำหนดนโยบาย การวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มดำเนินกิจกรรม ซึ่งปัจจุบันได้มีการส่งเสริมเพิ่มขึ้นแต่อย่างไร การดำเนินกิจกรรมของเจ้าหน้าที่จึงเป็นการลงมือปฏิบัติกิจกรรม 5ส ในลักษณะที่ลงมือปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานเท่านั้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ ด้านสะควก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับความสะควก เนื่องจากจะทำให้เสียเวลาในการค้นหาสิ่งของ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ น้อยลง เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และเพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ ด้านสะอาด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่บางคนยังไม่ความสำคัญของกิจกรรม 5 ส ด้านสะอาด ซึ่งเกิดจากด้านสะอาดเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นโดยทุกคนต้องร่วมมือกันปฏิบัติ เพื่อให้สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน โดยไม่ใช่เฉพาะพื้นที่ของตนเองอย่างเดียวเท่านั้น

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ ด้านสุขลักษณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการทำกิจกรรม 5 ส ด้านสะสาง ด้านสะดวก ด้านสะอาดอย่างต่อเนื่อง มีการดูแลรักษาและควบคุมกิจกรรม 5 ส ให้คงอยู่อย่างสม่ำเสมอ

1.5 จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ ด้านสร้างนิสัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกที่ดี และรักที่จะดำเนินกิจกรรม 5 ส อย่างต่อเนื่อง โดยไม่คิดว่าเป็นการเพิ่มภาระในการปฏิบัติงานของตน เกิดความเคยชินที่จะปฏิบัติกิจกรรม 5 ส ควบคู่กับการทำงานจนเป็นนิสัย

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานศาลยุติธรรม กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน ระดับชั้นการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และขัดแย้งความคิดเห็นของ โรเจอร์สและชูเมกเกอร์ (Rogers and Shoemaker, 1971 : 185) ที่กล่าวว่า ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่จะยอมรับตามหลังสุดเนื่องจากมีความเชื่อมั่นแบบดั้งเดิม

ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ อาจมีสาเหตุมาจากการที่สำนักงานศาลยุติธรรมได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนและประกาศเป็นนโยบายให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ดังนั้น ไม่ว่าเจ้าหน้าที่จะมีอายุมาก หรืออายุน้อย ก็ต้องปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน จึงไม่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ซึ่งสอดคล้องกับอังคณา ไมตรีสรสตันต์ (2546 : บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 : ฉบับปี 2000 กรณีศึกษา : บริษัท ไคโด อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า อายุ ไม่มีผลกระทบต่อ การมีส่วนร่วมของพนักงาน และสอดคล้องกับวรรณ ลัมพาศิษฐ์ (2538) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำจัดขยะมูลฝอย : ศึกษาเฉพาะกรณีเมืองพัทยา ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่เข้ามาตั้งถิ่นฐานอยู่ในเมืองพัทยา และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำจัดขยะมูลฝอย

2.2 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา ไมตรีสรสตันต์ (2546 : บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 : ฉบับปี 2000 กรณีศึกษา : บริษัท ไคโด อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 : ฉบับปี 2000 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และงานวิจัยของวรรณ ลัมพาศิษฐ์ (2538) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำจัดขยะมูลฝอย : ศึกษาเฉพาะกรณีเมืองพัทยา ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีระดับ

การศึกษาสูง มีส่วนร่วมในการกำจัดขยะมูลฝอยมากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ซึ่งอาจอธิบายผลการวิจัยนี้ได้ว่า การที่สำนักงานสาธิตธรรมนำกิจกรรม 5 ส มาดำเนินการในสำนักงานนั้นเป็นเรื่องเดิม มีการวางแผนและกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน ประกอบกับเจ้าหน้าที่มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5 ส ดังนั้นไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใดจะมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5 ส ใกล้เคียงกันทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ที่มีทิศทางเดียวกัน จึงไม่พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส

2.3 จากผลการวิจัยพบว่า เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทพร สุรมินิจกุล (2543) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดบริการสำหรับผู้สูงอายุของศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุกรมประชาสงเคราะห์ กรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบุคคลเกี่ยวกับ รายได้ ระดับการศึกษา บทบาทหน้าที่ในครอบครัวของผู้สูงอายุที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมโดยทำให้ลักษณะและกระบวนการการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ อาจมีสาเหตุมาจากการนำกิจกรรม 5 ส มาดำเนินงานในสำนักงานนั้น เป็นนโยบายของสำนักงาน ดังนั้น เจ้าหน้าที่ทุกคนไม่ว่าจะมีรายได้เท่าใดจะมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรรณ ลิมพานิชย์ (2538) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำจัดขยะมูลฝอย : ศึกษาเฉพาะกรณีเมืองพัทยา ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่เข้ามาตั้งถิ่นฐานอยู่ในเมืองพัทยา และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำจัดขยะมูลฝอย และสอดคล้องกับงานวิจัยของประสพสุข ดิอินทร์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าไม้ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคเหนือ พบว่า อายุ การศึกษา รายได้ การถือครองที่ดิน การใช้เชื้อเพลิง ไม่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของกำนัน ส่วนขนาดของครอบครัว ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง การเข้ารับการอบรม และความสนใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ไม่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

2.4 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ อาจมีสาเหตุมาจากสำนักงานได้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเกิดความเข้าใจและเข้าร่วมดำเนินกิจกรรม 5 ส ไม่แตกต่างกัน จึงไม่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณ ลิมพานิชย์ (2538) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำจัดขยะมูลฝอย : ศึกษาเฉพาะกรณีเมืองพัทยา ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่เข้ามาตั้งถิ่นฐานอยู่ในเมืองพัทยา (ทั้งระยะยาวและระยะสั้น) ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำจัดขยะมูลฝอย

2.5 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับชั้นการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบรรจง จันทมาส (2544 : 32 – 33) ได้กล่าวไว้ว่าพนักงานทุกระดับชั้นมีความสำคัญต่อองค์กร และมีการกำหนดบทบาทของพนักงานทุกระดับชั้นในองค์กรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพขององค์กร

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

เพื่อให้กิจกรรม 5 ส ของสำนักงานศาลยุติธรรมสามารถดำเนินกิจกรรมตามนโยบายและเป้าหมายที่วางไว้ พร้อมทั้งมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องได้รับการมีส่วนร่วมจากเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติตามข้อกำหนด นโยบาย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง ดังนี้

1. ด้านสະສາງ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน การจัดวางสิ่งของการกำหนดสิ่งของที่ไม่ต้องการในสถานที่ทำงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีเจตคติที่ดีในการดำเนินกิจกรรม 5ส
2. ด้านສະດວກ ผู้บริหารควรจัดหาครุภัณฑ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับจัดวาง วัสดุอุปกรณ์ เพิ่มเอกสารอย่างเป็นระบบ หมดหมู่ เพื่อสะดวกในการใช้และการตรวจสอบ
3. ด้านສະອາດ ผู้บริหารควรมีการจัดประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลรักษาความสะอาด อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานอย่างถูกวิธีเพื่อยืดอายุการใช้งาน
4. ด้านສຸຂັດທະຍະ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่รักษามาตรฐาน 3ส แรก และปรับปรุงให้ดีขึ้น
5. ด้านສ້າງນິສັຍ ผู้บริหารควรมีการจัดฝึกอบรมและรณรงค์ในการดำเนินกิจกรรม 5ส เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ได้ดำเนินกิจกรรม 5ส จนเป็นนิสัย เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพของงานในระยะยาว

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส เช่น ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และ การฝึกอบรม
2. ควรศึกษากิจกรรมอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากกิจกรรม 5 ส เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบ
3. ควรศึกษาหน่วยงานราชการอื่นที่มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส คล้ายคลึงกับสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ว่ามีความเหมือนหรือความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรกช ใจหาญ. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนโครงการพัฒนา  
สาธารณสุข โดยกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน เพื่อบรรลุสุขภาพดีถ้วนหน้า 2543 ในจังหวัดร้อยเอ็ด.  
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ ๑ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
ถ่ายเอกสาร.
- กรองแก้ว ทิพย์มณี. (2540). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน โดยการใช้กิจกรรม 5 ส.  
กรณีศึกษาการปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษา สถาบันบัณฑิต  
พัฒนบริหารศาสตร์.
- กิตติมา ปริดีดิลก. (2524). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ ๑ . ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ประสานมิตร.
- กิตติมา ปริดีดิลก. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ ๑ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ธนการพิมพ์.
- แก้วสรร อติโพธิ์. (2537). การมีส่วนร่วมของประชาชน : กุญแจดอกสำคัญในการพัฒนาระบบประชาธิปไตยใน  
สังคมสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ ๑ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- जनัยพร สุรมินิจกุล. (2544). การมีส่วนร่วมในการจัดบริการสำหรับผู้สูงอายุของศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ  
กรมประชาสงเคราะห์. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (การจัดการ โครงการสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ ๑ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- จำนง บุญชู. (2531). องค์การและการบริหาร. เชียงใหม่ : หน่วยพิมพ์เอกสารวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุฑารัตน์ จินประชา. (2543). การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนของผู้นำชุมชนในจังหวัด  
นครปฐม. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ ๑ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. (2524). การระดมประชาชนเพื่อการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ ๑ : โอเดียนสโตร์.
- จิตรัฐ ศรีบัณฑิต. (2545). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
การตลาดหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ ๑ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ ๑ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ตฤตณัย นพคุณ. (2542) . ก้าวหน้าด้วย 5 ส. กรุงเทพฯ ๑ : เออาร์บิซิเนสเพลส.
- ตฤตณัย นพคุณ และศิริชัย ธาระเอี่ยม. (2542). ก้าวหน้าด้วย 5 ส : แนวทางการพัฒนาความสำเร็จด้วย  
หลักการง่าย ๆ. กรุงเทพฯ ๑ : เออาร์บิซิเนสเพลส.
- ตาบทพิทย์ จูติพงษ์พานิช. (2539). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารคุณภาพโดยรวมของเจ้าหน้าที่  
ในโรงพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม.  
กรุงเทพฯ ๑ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ดิน ปรัชญพทุธิ์. (2527). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ ฯ : พิมพ์ครั้งที่ 2. ไทยวัฒนาพานิช.
- เชียรศิริ วิวิษศิริ. (2523). *จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่*. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นาลินี ศรีกสิกุล. (2536). *การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ : ศึกษาในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป*. วิทยานิพนธ์ สังคมวิทยา มหบัณฑิต คณะสังคมและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิพนธ์ ศศิธร. (2520). *การจัดระเบียบองค์การปัจจุบันและอนาคต*. กรุงเทพฯ ฯ : ประสานมิตร.
- นิยม คีสวัสดิ์มงคล. (2544). *100 ถาม – ตอบ 5 ส*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์ สสท.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2527). *กลวิธี แนวทาง วิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชน*. *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา*. กรุงเทพฯ ฯ : ศักดิ์โสภณการพิมพ์.
- บรรจง จันทมาศ. (2544). *ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 : 2000*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *วิธีการทางสถิติเพื่อการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเชิด บุญโญนนตพงษ์. (2526). *การวัดและการประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ ฯ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุญหลง คำสมุทร. (2532). *การทดลองนำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในโรงพยาบาลศูนย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลศูนย์เชียงราย*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2527). *ทัศนคติ : การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ประเวศ วะสี. (2541). *วิกฤติหมู่บ้านไทยทางออกและอนาคตอยู่ที่ไหน*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์หมู่บ้าน.
- ประสพสุข ดิอินทร์. ( 2531). *การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของกำหนด ผู้ใหญ่บ้านในภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปริทรรศน์ พันธุมรรยงค์. (2538). *5 S เทคนิค (5 S TECHNIQUE) การจัดการโรงงานอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์ สสท.
- ปรัชญา ศรีภา. (2540). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ศิลปศาสตร) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิทยา สุวคันธ์. (2540). *การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่รัฐในการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมระดับจังหวัด : กรณีศึกษาจังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

พลพร แสงบางปลา และคณะ. (2544). 5 ส เสาหลัก 5 ประการสู่คุณภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม.

กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2543). พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพ ฯ : สุวีริยาสาส์น.

รัชณี สิงห์บุญตา. (2541). การทดลองกิจกรรม 5 ส ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม  
ในโรงพยาบาลอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
โรงพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2528). หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพ ฯ : ศึกษาพรจำกัด.

วารินทร์ สีนสูงสุด. (2539). เพิ่มผลผลิตด้วยกิจกรรม 5 ส. กรุงเทพ ฯ : สยามมิตรการพิมพ์.

วิจิต สุรพนานนท์ชัย. (2546). 5 ส เพื่อการเพิ่มผลผลิต. กรุงเทพ ฯ : บริษัท ไอเดียล อินโนเวชั่น จำกัด.

วิฑูรย์ สิมะโชติ. (2542). TQM. กรุงเทพ ฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

วรรณ ลิมพาณิชย์. (2538). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำจัดขยะมูลฝอย : ศึกษาเฉพาะกรณีเมืองพัทยา.

ภาคนิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพ ฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร

วิรัช วรรณรัตน์. (2535). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. กรุงเทพ ฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและ  
จิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิไลพร สมบูรณ์ชัย. (2534). การมีส่วนร่วมของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ  
จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์. ศส.ม. (พัฒนาชุมชน). กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.  
ถ่ายเอกสาร

วันชัย ริจิรวนิช. (2539). การเพิ่มผลผลิตในอุตสาหกรรม. กรุงเทพ ฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วุฒิชัย จานง. (2523). พฤติกรรมการตัดสินใจ. กรุงเทพ ฯ : โอเดียนสโตร์.

ศิริเพ็ญ เนื่องจ้านงค์. (2542). การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร : ศึกษาเฉพาะ  
กรณีโรงไฟฟ้าบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)  
กรุงเทพ ฯ : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุนิตย์ พลไพรินทร์. (2540). ความรู้ ทักษะเกี่ยวกับโรคเอดส์และพฤติกรรมของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน  
ในแผนกผู้ป่วยเอดส์ในโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย. (2539). 5 ส เพื่อการเพิ่มผลผลิต. กรุงเทพ ฯ : กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม :  
กระทรวงอุตสาหกรรม.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2539). คู่มือการพัฒนาคนเพื่อเพิ่มผลผลิต. กรุงเทพ ฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิต  
แห่งชาติ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2541). คู่มือการดำเนินกิจกรรม 5 ส : โครงการส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตราชการ.  
กรุงเทพ ฯ : บริษัทอินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2543). คู่มือการดำเนินกิจกรรม 5 ส. กรุงเทพ ฯ :

สมยศ นาวิการ และสุสติ รุมาคม. (2520). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.  
 สรชัย พิศาลบุตร. (2544). *สถิติธุรกิจ*. กรุงเทพฯ ฯ : วิทย์พัฒน์.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีการประยุกต์*. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย  
 ธรรมศาสตร์.

สวัสดิการสำนักงานศาลยุติธรรม. (2545). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรม*.  
 กรุงเทพฯ ฯ : บริษัท คัมปาย อิมเมจอิง จำกัด.

สายสุนีย์ ปุฒินันท์. (2533). *ความรู้ ทักษะ และ การมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริการคุณภาพทั่วทั้ง  
 องค์การของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี*.  
 วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.  
 ถ่ายเอกสาร

สาโรจน์ แผงยัง. (2536). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของ  
 นักฝึกอบรมในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์. ศศด. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
 ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร

สิทธิโชค วรานุสันต์กุล. (2530). *จิตวิทยาการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต

สืบสกุล สุนทรศร. (2540). *5 สกับการเพิ่มผลผลิต*. กรุงเทพฯ ฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น.

สุเมธ เดียวอิสระ. (2525). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา ชลบุรี : ภาควิชาการบริหารการศึกษา*.  
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.

สุวรรณี คงทอง. (2536). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ป่าชายเลนชุมชนในท้องที่อำเภอเสลภูมิ  
 จังหวัดตรัง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.  
 ถ่ายเอกสาร.

อกิน รพีพัฒน์. (2527). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย  
 ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา*. กรุงเทพฯ ฯ : ศักดิ์โสภณการพิมพ์.

อังคณา ไมตรีสรสันต์. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบบริหาร  
 คุณภาพ ISO 9000 : ฉบับปี 2000 กรณีศึกษา : บริษัท ไคโด อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด*.  
 สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
 ถ่ายเอกสาร.

อัจฉริย์ จันทลักขณา. (2544). *หลักสถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ ฯ :  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อุณรุท ภาสะพันธ์. (2546). *กิจกรรม 5 ส ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา สำนักคลัง  
 จังหวัดเพชรบุรี*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. *การบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : เรื่องศาสนการพิมพ์. 2530.

อิริยูกิ ฮาราน และคณะ. (2539). *5 S เทคนิคการจัดการโรงงานอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ ฯ : ดวงกลมสมัย.

- Allport, G. (1967). *Handbook of Social Psychology*. Warcester : Clark University Press.
- Best, John W. (1981). *Research in Education*. 4<sup>th</sup> ed. England Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
- Blouman, James S. and David L. JR. Norman. (1975). "*Attitudes Toward the Public Service : A Survery of University Student*" *Public Personnel Management*. 2 (3) : 113.121.
- Buckley, M.F. (1981). *The Relationship of Philosophical Orientation, Participation in Decision Making, and Degree of Fulfillment of Expectations about Participation in decision Making to Elementary School Teacher Attitudes toward Leaders, Leader – Teacher Interaction, and Membership in The Organization*. Central America. Unpublished Ph.D. Dissertation, Case Western Reserve University. CD. Review Vol 8 No. 2, 1963.
- Davis, K.D. (1972). *Human Behavior at Work-Human Relations and Organizational Behavior*. New York : McGraw – hill Book Company.
- Deming, W.E. (1986). *Out of Crisis*, Cambridge, Mass : MIT Center for Advanced Engineering Study. Ga : Georgia State University.
- Mc Gregor Douglas. (1996). *The Human Side of Enterprize*. New York. Mc Graw Hill Book Company.
- Putti, Joseph M. (1987). *Management : A Functional Approach*. Singapore : Mc-Graw-Hill.
- Reeder, William. W. *Directive Factors in Social Action : A Multiple Factor Theory of Social Action*.
- Rogers, Everett M. and Floyd F. Shoemaker. (1971). *Communication of Innovations : A Cross Cultural Approach*. New York : The Free Press.
- Simen, Herbert A. (1960). *Administrative Behavior*. New York : Thememillet.
- Suzuki, Hajime. (1993). *Introduction to IPI Practical Kaizen Part I*. Japan : Japan Productivity Center.
- Williams Erwin. (1976). *Participation Management : Concept Theory and Implementation*. Atlanta,

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส  
ของเจ้าหน้าที่ประจำสำนัก สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม เขตกรุงเทพมหานคร

---

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. อายุ

- ( ) 1.1 ต่ำกว่า 25 ปี
- ( ) 1.2 25 – 35 ปี
- ( ) 1.3 36 – 45 ปี
- ( ) 1.4 สูงกว่า 45 ปี

2. ระดับการศึกษา

- ( ) 2.1 มัธยมศึกษาตอนต้น
- ( ) 2.2 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
- ( ) 2.3 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
- ( ) 2.4ปริญญาตรี
- ( ) 2.5 สูงกว่าปริญญาตรี

3. เงินเดือน

- ( ) 3.1 ต่ำกว่า 6,000 บาท
- ( ) 3.2 6,000 – 7,000 บาท
- ( ) 3.3 7,001 – 8,000 บาท
- ( ) 3.4 8,001 – 9,000 บาท
- ( ) 3.5 สูงกว่า 9,000 บาท

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ( ) 4.1 ต่ำกว่า 3 ปี
- ( ) 4.2 3- 5 ปี
- ( ) 4.3 6- 9 ปี
- ( ) 4.4 10 ปีขึ้นไป

5. ระดับชั้นการปฏิบัติงาน

- ( ) 5.1 ผู้อำนวยการสำนัก
- ( ) 5.2 หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้าฝ่าย
- ( ) 5.3 หัวหน้างาน
- ( ) 5.4 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ คือ ระดับ 1 ถึง 5

**คำชี้แจง** ต่อไปนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส โปรดทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

| ข้อที่ | การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส                                                                      | ระดับการมีส่วนร่วม |            |                |             |                   |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|        |                                                                                                          | มากที่สุด<br>(5)   | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| 1      | <u>ด้านเสถียร</u><br>ท่านให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร โดยปรับปรุงงานผ่านกิจกรรม 5ส                     |                    |            |                |             |                   |
| 2      | ท่านช่วยแยกของที่ไม่จำเป็นออกจากของที่จำเป็นตามมาตรฐานที่กลุ่มกำหนด                                      |                    |            |                |             |                   |
| 3      | ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน การจัดวางสิ่งของในที่ทำงาน                                               |                    |            |                |             |                   |
| 4      | ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าสิ่งของอะไรบ้างเป็นสิ่งที่ต้องการแล้ว                                      |                    |            |                |             |                   |
| 5      | ท่านได้ทำการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่จำกัดเฉพาะพื้นที่ส่วนตัวเท่านั้น                                  |                    |            |                |             |                   |
| 6      | <u>ด้านสะดวก</u><br>ท่านมีการจัดวางวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานอย่างมีระบบ ทำให้ท่านได้รับความปลอดภัยในการทำงาน |                    |            |                |             |                   |
| 7      | ท่านมีการจัดวางแฟ้มเอกสาร แยกเป็นหมวดหมู่ เพื่อช่วยลดเวลาในการค้นหา                                      |                    |            |                |             |                   |
| 8      | ท่านเรียบเรียงเอกสารอย่างเป็นระบบ ทำให้ท่านตรวจสอบได้ง่ายขึ้น                                            |                    |            |                |             |                   |
| 9      | <u>ด้านสะอาด</u><br>ท่านลงมือทำความสะอาดพื้นที่ที่รับผิดชอบตามมาตรฐานที่กลุ่มกำหนด                       |                    |            |                |             |                   |
| 10     | ท่านดูแลความสะอาดอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน เพื่อช่วยยืดอายุการใช้งาน                                    |                    |            |                |             |                   |
| 11     | ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้น                                 |                    |            |                |             |                   |
| 12     | ท่านจัดสภาพแวดล้อม/บรรยากาศการทำงานให้ดูสดชื่นขึ้น                                                       |                    |            |                |             |                   |

| ข้อที่ | การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส                                                      | ระดับการมีส่วนร่วม |            |                |             |                   |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|        |                                                                                          | มากที่สุด<br>(5)   | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| 13     | <u>ด้านสุขลักษณะ</u><br>ท่านวางวัสดุ อุปกรณ์ตรงกับพื้นที่กำหนดหลังจาก<br>การใช้งานเสร็จ  |                    |            |                |             |                   |
| 14     | ท่านทำให้สถานที่ทำงานสดชื่น                                                              |                    |            |                |             |                   |
| 15     | ท่านไม่วางตระกร้า ถังขยะ ขวางทางเดินของเจ้าหน้าที่                                       |                    |            |                |             |                   |
| 16     | <u>ด้านสร้างนิสัย</u><br>ท่านกำจัดขยะ หรือสิ่งของที่ไม่จำเป็นทิ้งลงในตระกร้า<br>ทุกครั้ง |                    |            |                |             |                   |
| 17     | ท่านเก็บวัสดุ อุปกรณ์ เข้าที่เดิมทุกครั้งเมื่อใช้งาน<br>เสร็จ                            |                    |            |                |             |                   |
| 18     | ท่านดูแลวัสดุและอุปกรณ์ปราศจากฝุ่นและคราบ<br>สกปรกอยู่เสมอ                               |                    |            |                |             |                   |
| 19     | ท่านปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่เสมอ<br>เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น          |                    |            |                |             |                   |
| 20     | ก่อนเลิกงานกลับบ้าน ท่านทำการจัดเก็บของบนโต๊ะ<br>ให้เรียบร้อยเสมอ                        |                    |            |                |             |                   |
| 21     | ท่านดูแลความเรียบร้อยของสิ่งของและเอกสารต่าง ๆ<br>อยู่เป็นประจำ                          |                    |            |                |             |                   |
| 22     | ท่านทำให้อุปกรณ์ใช้งานเพิ่มมากขึ้น                                                       |                    |            |                |             |                   |
| 23     | ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม 5ส                                                  |                    |            |                |             |                   |
| 24     | การดำเนินกิจกรรม 5 ส เป็นส่วนหนึ่งในการ<br>ปฏิบัติงานของท่าน                             |                    |            |                |             |                   |
| 25     | การดำเนินกิจกรรม 5ส ประสบความสำเร็จได้<br>ถ้าพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน            |                    |            |                |             |                   |

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- |                                  |                                                          |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------|
| 1. รศ.ดร. บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ | อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์       | อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. นายวิจิต สุรพนานนท์ชัย        | กรรมการผู้จัดการ<br>บริษัท โอเคียลอินโนเวชั่น จำกัด      |

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

|                     |                                                                |                                                   |
|---------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| ชื่อผู้วิจัย        | นางสาวนุสรรา สารวงษ์                                           |                                                   |
| วันเดือนปีเกิด      | 8 กรกฎาคม พุทธศักราช 2518                                      |                                                   |
| สถานที่เกิด         | จังหวัดฉะเชิงเทรา                                              |                                                   |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 58/1 หมู่ 9 ต.บางน้ำเปรี้ยว อ.บางน้ำเปรี้ยว จ.ฉะเชิงเทรา 24150 |                                                   |
| ประวัติการศึกษา     | พ.ศ. 2543                                                      | บัญชีบัณฑิต (บช.บ.)<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร |
|                     | พ.ศ. 2547                                                      | กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา)<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |