

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่.....ฉบับที่.....เดือน.....

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ
กับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานบริษัท บีทีไวท์ จำกัด

นายยศณรงค์ เอื้อเฟื้อ*

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.รังสิมา หอมเศรษฐี**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การกับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานบริษัท บีทีไวท์ จำกัด
(2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบริษัท บีทีไวท์ จำกัดจำแนก
ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การกับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส
ของพนักงานบริษัท บีทีไวท์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท บีทีไวท์
จำกัด ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) จำนวน 150
คน เมื่อใช้สูตรของยามานะแล้วจะได้ 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ (1)
แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (2) แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (3)
แบบวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ และ (4) แบบวัดสอบถามเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สถิติที่ใช้ใน

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

** อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

การวิเคราะห์ที่ได้แก่ สถิติบรรยาย (descriptive statistics) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation--SD) ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง . การทดสอบค่าที (t-test independent) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ตามข้อมูลของตัวแปร การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้บรรยากาศองค์กร และ เจตคติต่อกิจกรรม 5 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

(1)พนักงานบริษัทบิทไวท์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส แตกต่างกันพนักงาน จากสมมติฐานพบว่าพนักงานบริษัทบิทไวท์ จำกัด ที่มี เพศ อายุและระดับการศึกษา แตกต่างกันมีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งเป็นผลมาจากการให้การฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันอย่างทั่วถึง (2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานบริษัท บิทไวท์ จำกัด พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานบริษัทบิทไวท์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานบริษัท บิทไวท์ จำกัด พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานบริษัท บิทไวท์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทนำ

การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เนื่องจาก “คน” เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับทั้งผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) ซึ่งคนและทรัพยากรที่มีค่ายิ่งในการพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

และเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีคุณค่าที่จะทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และแข่งขันได้ เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนั่นเอง

สังคมปัจจุบันทำให้พนักงานต้องทำงานในสภาพของการแข่งขันเร่งรีบ ทำงานแข่งกับเวลาไม่ว่าจะเป็นงานอาชีพด้านใดก็ตาม พนักงานต้องพยายามปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ เจ้าของกิจการมุ่งแต่ผลผลิตจนกระทั่งขาดความสนใจในเรื่องความปลอดภัยซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอันตรายจากการประสูบัติเหตุของพนักงาน นอกจากนั้นการเจ็บป่วยของผู้ปฏิบัติงานยังก่อให้เกิดผลกระทบต่อสถานประกอบการเนื่องจากคนที่ประสบอันตรายไม่สามารถมาทำงานได้ ขาดคนทำงาน ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น และทำให้พนักงานเสียชีวิตและกำลังใจในการทำงาน (กิตติ ปทุมแก้ว, 2536)

ประเทศญี่ปุ่นมีแนวคิดในการให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้ 5ส เป็นกิจกรรมการปรับปรุงการทำงานด้วยการดำเนินการตามหลักการ “สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย” ในหน่วยงาน ญี่ปุ่นได้นำ 5ส แต่ละตัวไปใช้และพัฒนาอย่างจริงจังโดยจัดทำให้เป็นระบบ ได้แก่ การกำหนดขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม การติดตามผลงานเป็นระยะๆ อีกทั้งยังมีวิธีการควบคุมกิจกรรมให้เกิดความยั่งยืน การดำเนินการจึงได้รับความนิยมและเผยแพร่ไปทั่วประเทศญี่ปุ่น ดังนั้น 5ส จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนับเป็นเครื่องมือตัวแรกที่ถูกนำมาใช้ก่อนที่จะใช้เครื่องมือระดับสูงขึ้นไป เช่น TPM TQM และ ISO เป็นต้น โดยกำหนดให้ ส1, ส2, ส3 เป็นการจัดการในเรื่องของวัสดุสิ่งของเครื่องใช้และสถานที่ ส่วน ส4, ส5 เป็นการจัดการเรื่องคน/บุคลากร

โดยมีเป้าหมายให้สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ลดความสูญเปล่าในการทำงาน คุณภาพงานดี เป็นที่ประทับใจของคนทั่วไป 5ส มีคุณค่าในการพัฒนาคนให้ปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดเป็นนิสัยที่ดี มีวินัย อันเป็นรากฐานของระบบคุณภาพ รวมถึงในเรื่องของ

สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น เป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจ ลดอุบัติเหตุในการทำงาน ลดความสิ้นเปลืองในการจัดซื้อวัสดุเกินความจำเป็น ลดการสูญหายของวัสดุ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ (ชูชาติ วิรเศรษฐี, 2542) ยังมีอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากันคือพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behaviors--OCB)

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสำคัญ มีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การ คือเป็นการลดจำนวนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียวให้บุคลากรสามารถ ทำงานได้หลายบทบาทช่วยเสริมสร้างผลิตภาพใน ด้านการจัดการมีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น อย่างไม่จำกัดและมีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน

การรับรู้บรรยากาศขององค์การมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับผู้ทำงานในองค์การโดยตรงทุกคนที่ ทำงานในองค์การจะต้องรับรู้และสัมผัสกับบรรยากาศในแต่ละองค์การ บรรยากาศขององค์การหรือ สภาพแวดล้อมที่แตกต่างหรือเปลี่ยนแปลงไป มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคคลนั้น เปลี่ยนแปลงไปด้วย (Gibson และคณะ, 1991: 525) บรรยากาศขององค์การจึงเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ หากบุคคลมีความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์การหรือ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การจะทำให้เกิดความเชื่อมั่น มีความเต็มใจในการทำงาน และแสดงความ สามารถอย่างเต็มที่ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้บรรยากาศขององค์การ กับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานบริษัท บีทีไวท์ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบริษัท บีทีไวท์ จำกัด

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้บรรยากาศองค์กรกับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานบริษัท บีทีไวท์ จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัท บีทีไวท์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน
2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานบริษัท บีทีไวท์ จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท บีทีไวท์ จำกัด ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) จำนวน 150 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยสามารถนำมาปรับใช้เพื่อแก้ไข ปรับปรุงคุณภาพ และพัฒนาเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานบริษัท บีทีไวท์ จำกัด
2. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการการกำหนดนโยบาย และวิธีการต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรม 5ส เพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ-ทำกิจกรรม 5ส ให้เกิดในบริษัท บีทีไวท์ จำกัด ต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบวัดลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามที่สร้างขึ้นเองสอบถามเกี่ยวกับ ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในเรื่อง เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน การกำหนดเกณฑ์การแบ่งเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามของวิศลยธีรา เมตตานนท์ (2549) ซึ่งได้ดัดแปลงขึ้นโดยอาศัยแนวคิดของ Organ, Podscoff, and Mackenzie (2006, p. 251) ส่วนที่ 3 แบบวัดการรับรู้บรรยากาศองค์กร เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามของสิมาภา จันทร์หอมกุล (2552) ซึ่งได้แปลและพัฒนาแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์กรจากงานวิจัยของ Mikkelsen and Gronhaug (1999), Griffin (2006), Moynihan and Pandey (2007), Kim and Wright (2007) โดยอาศัยแนวคิดของ Dubrin (1984) ส่วนที่ 4 แบบวัดสอบถามเจตคติต่อกิจกรรม 5ส เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามของ วรรณภา มาลิกุล (2545) ซึ่งสร้างจากแนวความคิด Triandis (1973)

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยจัดทำหนังสือเพื่อนำไปยื่นต่อผู้อำนวยการบริษัทบิทไวท์ จำกัด เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานใช้เวลาในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามประมาณ 4 สัปดาห์ โดยได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 150 ชุด และได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

ผลการวิจัย

- (1) สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท บิทไวท์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน

ตาราง 9

ผลการเปรียบเทียบระดับเจตคติต่อกิจกรรม 5 ส ของพนักงานบริษัท บีทีไวท์ จำกัด โดยจำแนกเป็นตามเพศ (n = 150)

เจตคติต่อกิจกรรม 5 ส	เพศชาย (48 คน)		เพศหญิง (102 คน)		t	p
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. ด้านความรู้	3.18	.03	3.17	.01	.41	.68
2. ด้านความเข้าใจ	3.77	.08	3.89	.05	-1.24	.21
3. ด้านแนวโน้มพฤติกรรม	3.96	.46	4.00	.56	-.40	.68
รวม	3.64	.36	3.68	.33	-.80	.42

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานบริษัท บีทีไวท์ จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีเจตคติต่อกิจกรรม 5 ส โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้

ตาราง 10

ผลการเปรียบเทียบระดับเจตคติต่อกิจกรรม 5 ส ของพนักงานบริษัท บีทีไวท์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ (n = 150)

เจตคติต่อกิจกรรม 5 ส	อายุ	n	\bar{x}	SD	F	p
1. ด้านความรู้	อายุน้อยกว่า 25 ปี	18	3.13	.17	.518	.671
	อายุระหว่าง 25 – 35 ปี	63	3.17	.15		
	อายุระหว่าง 36 - 45 ปี	49	3.19	.22		
	อายุมากกว่า 46 ปีขึ้นไป	20	3.16	.13		
2. ด้านความเข้าใจ	อายุน้อยกว่า 25 ปี	18	3.73	.34	4.67	.004
	อายุระหว่าง 25 – 35 ปี	63	3.71	.61		
	อายุระหว่าง 36 - 45 ปี	49	3.97	.56		

	อายุมากกว่า 46 ปีขึ้นไป	20	4.15	.16		
3. ด้านแนวโน้มพฤติกรรม	อายุน้อยกว่า 25 ปี	18	3.91	.56	1.40	.24
	อายุระหว่าง 25 – 35 ปี	63	3.93	.51		
	อายุระหว่าง 36 - 45 ปี	49	3.99	.44		
	อายุมากกว่า 46 ปีขึ้นไป	20	4.20	.61		
รวม	อายุน้อยกว่า 25 ปี	18	3.59	.20		
	อายุระหว่าง 25 – 35 ปี	63	3.60	.36		
	อายุระหว่าง 36 - 45 ปี	49	3.71	.37		
	อายุมากกว่า 46 ปีขึ้นไป	20	3.83	.18		

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานบริษัท บีทีไวท์ จำกัด ที่มีอายุงานต่างกันมีเจตคติต่อกิจกรรม 5 ส โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 11

ผลการเปรียบเทียบระดับเจตคติต่อกิจกรรม 5 ส ของพนักงานบริษัท บีทีไวท์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 150)

เจตคติต่อกิจกรรม 5 ส	ระดับการศึกษา	n	\bar{x}	SD	F	p
1. ด้านความรู้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	103	3.19	.17	3.59	.03
	ปริญญาตรี	44	3.12	.17		
	ปริญญาโท/เอก	3	3.33	.00		
2. ด้านความเข้าใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	103	3.96	.50	17.95	.00
	ปริญญาตรี	44	3.53	.50		
	ปริญญาโท/เอก	3	4.87	.00		

3. ด้านแนวโน้มพฤติกรรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	103	3.98	.54	3.22	.42
	ปริญญาตรี	44	3.95	.49		
	ปริญญาโท/เอก	3	4.75	.00		
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	103	3.71	.32	1.04	.00
	ปริญญาตรี	44	3.53	.30		
	ปริญญาโท/เอก	3	4.31	.00		

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานบริษัท บิทไวท์ จำกัดที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีเจตคติต่อกิจกรรม 5 ส โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

(2) สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อกิจกรรม 5 ส ของพนักงานบริษัท บิทไวท์ จำกัด

ตาราง 12 สมมติฐานที่ 2.1

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับเจตคติต่อกิจกรรม 5 ส ของพนักงานบริษัท บิทไวท์ จำกัด (n=150)

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	เจตคติต่อกิจกรรม 5 ส
1. การให้ความช่วยเหลือ	.445**
2. การคำนึงถึงผู้อื่น	.622**
3. อดทนอดกลั้น	.662**
4. การให้ความร่วมมือ	.291**
5. ความสำนึกในหน้าที่	.200*

** $p < .01$, * $p < .05$

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติต่อกิจกรรม 5 ส ของพนักงานบริษัท บีทีไวท์ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือและด้านความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติต่อกิจกรรม 5 ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความอดทนอดกลั้น ($r_{xy} = .662^{**}$) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($r_{xy} = .622^{**}$) ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($r_{xy} = .445^{**}$) ด้านการให้ความร่วมมือ ($r_{xy} = .291^{**}$) และ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ($r_{xy} = .200$)

ตาราง 13 สมมติฐานที่ 2.2

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศขององค์กร กับเจตคติต่อกิจกรรม 5 ส ของพนักงานบริษัท บีทีไวท์ จำกัด

($n=150$)

การรับรู้บรรยากาศขององค์กร	เจตคติต่อกิจกรรม 5 ส
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	.244
2. ด้านความอิสระ	-.127
3. ด้านรางวัลตอบแทน	.045
4. ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	.095
5. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	.123
6. ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	-.168*
เฉลี่ยรวม	.035

* $p < .05$

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติต่อกิจกรรม 5 ส ของพนักงานบริษัท บีทีไวท์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = .035 เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศในองค์การรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์การ

(r_{xy} = .244) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (r_{xy} = .123) ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

(r_{xy} = .095) ด้านรางวัลตอบแทน (r_{xy} = .045) ด้านความเป็นอิสระ

(r_{xy} = -.127) ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ (r_{xy} = -.168*)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานบริษัทปิทไวท์ จำนวนทั้งสิ้น 150 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 ส่วนมากมีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 โดยส่วนใหญ่มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7
2. พนักงานบริษัทปิทไวท์ มีระดับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่คะแนนเฉลี่ย 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้ ที่ระดับคะแนน 3.83 ด้านแนวโน้มนวัตกรรม ที่ระดับคะแนน 3.69 ด้านความเข้าใจ ที่ระดับคะแนน 3.56
3. พนักงานบริษัทปิทไวท์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานบริษัทปิทไวท์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน

5. การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ กับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานบริษัทบิทไวท์ จำกัด สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทบิทไวท์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน

1.1 จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานบริษัทบิทไวท์ จำกัด ที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างก็มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่าง ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทบิทไวท์ เห็นถึงความสำคัญของกิจกรรม 5ส เพราะได้ตระหนักว่ากิจกรรม 5ส เป็นพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานที่จะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้จัดให้มีการจัดฝึกอบรมและกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับ 5ส อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ความรู้กับพนักงานทุกระดับ จนทำให้พนักงานมีพื้นฐานความรู้และความเข้าใจอยู่ในระดับดี ซึ่งส่งผลให้ความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศที่ต่างกัน อายุที่ต่างกัน และระดับการศึกษาที่ต่างกัน รวมถึงลักษณะงานหรือฝ่ายที่สังกัดที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานบริษัท บิทไวท์ จำกัด

2.1 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานบริษัทบิทไวท์ จำกัด ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานบริษัทบิทไวท์ จำกัด มีพฤติกรรมสนับสนุนต่อกิจกรรม 5 ส ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งพนักงานแสดงออกหรือกระทำด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้ตระหนักถึงระบบการ

ให้รางวัลของบริษัทบีทไวท์ จำกัด โดยตรง และเป็นพฤติกรรมที่พนักงานไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติ โดยบทบาทหน้าที่ภายในบริษัท หรือไม่ได้ระบุไว้ในรายละเอียดของงานหรือในสัญญาว่าจ้าง ระหว่างพนักงานกับบริษัท จึงเป็นพฤติกรรมที่พนักงานสร้างสรรค์และเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง แม้ไม่ได้ปฏิบัติ ก็จะถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษของบริษัท และส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์กรด้านของผลการปฏิบัติงาน พบว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติ (Podsakoff, Ahearne & MacKenzie 1997, p. 262) และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Schnake & Dumler 1997 อ้างถึงใน ลาวัลย์ พร้อมสุข, 2544, หน้า 33 ที่พบว่าพนักงานที่มี พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีแนวโน้มที่จะถูกผู้บังคับบัญชาประเมินว่าเป้น ผู้ปฏิบัติงานได้ดีกว่า

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงาน บริษัท บีทไวท์ จำกัด

3.1 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับ เจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานบริษัท บีทไวท์ จำกัด ทั้งนี้เนื่องจากเป็นเพราะพนักงานรับรู้ บรรยากาศองค์กรที่ปลอดภัย มีห้องพักทำงานที่มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทได้สะดวก นอกจากนี้องค์กรได้จัดหาอุปกรณ์การทำงานที่จำเป็นในจำนวนที่เพียงพอสำหรับการทำงาน มีงบประมาณสนับสนุนสำหรับการจัดทำสถานที่ทำงานในแต่ละแผนกที่เหมาะสม สภาพแวดล้อม ในบริษัทมีความสะอาด ร่มรื่นดี รวมถึงผู้บริหารให้ความสนใจและดูแลเอาใจใส่บุคลากรใน องค์กรทั้งเรื่องงานและเรื่องทั่วไป สร้างบรรยากาศองค์กรที่อบอุ่นและให้การสนับสนุนที่ดีต่อกันในองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรนี้เป็นเรื่องดีและมี ความสุข

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่าด้านที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการอดทนอดกลั้น ด้านสำนึกในหน้าที่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น สิ่งที่ยังต้องการความส่งเสริมแยกเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือ องค์กรจะต้องมีรูปแบบการให้ความช่วยเหลือด้วยความสมัครใจ ซึ่งสมาชิกในองค์กรเกิดความสะดวกสบายต่อบุคคลอื่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อร่วมงานในกรณีที่ต้องทำงานเกินกำลัง บอกถึงข้อผิดพลาด และการทะเลาะ โดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เมื่อสิ่งนั้นไม่ต้องการให้ทำต่อไป

1.2 ด้านการให้ความร่วมมือ องค์กรควรให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมการอบรม การได้รับรู้ถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงาน และพนักงานได้มีโอกาสในการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือเข้าร่วมประชุมไม่ว่าจะเป็นในด้านการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร เพราะสิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกถึงการได้เข้าไปมีบทบาทในการทำงานภายในองค์กรและพนักงานเกิดความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้พนักงาน แสดงออกถึงพฤติกรรมอันดีหรือพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์กร

1.3 ด้านการอดทนอดกลั้น องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานคิดแต่ทางบวก (Positive Thinking) พนักงานที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ จะต้องเป็นคนที่มีความตั้งใจของการพัฒนาอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบุคลิกลักษณะ พฤติกรรม หรือแม้แต่วิธีการทำงาน โดยเป็นพนักงานที่มีการสำรวจและประเมินความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา คอยตรวจสอบว่าเรามีจุดแข็งและจุดบกพร่องในด้านใดบ้างและพยายามที่จะหาทาง พัฒนาจุดแข็งและปรับปรุงจุดบกพร่องของตนให้ดีขึ้น เช่น ถ้าไม่เก่งภาษาอังกฤษซึ่งจำเป็นต้องนำมาใช้ในการทำงาน องค์กรควรส่งเสริมจัดหาโอกาสที่จะเรียนเพิ่มเติมให้แก่พนักงาน

1.4 ด้านสำนึกในหน้าที่ องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีเพื่อส่งเสริมให้พนักงาน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน งานที่ทำออกมา ก็จะเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุด อีกทั้งพนักงานก็ยังมีจิตสำนึกที่ดีในการช่วยเหลือทรัพยากรและทรัพย์สินของ บริษัทเสมือนหนึ่งเป็นของตนเอง คนที่เป็นผู้จัดการจึงต้องมีความอดทน รอบคอบ มีทักษะในการฝึกและสอนคนให้เป็น รู้จักที่จะติดตามผลงานกับพนักงาน เมื่อคุณได้มอบความรับผิดชอบในการทำงานเป็นที่เรียบร้อยและชัดเจน ควรตรวจสอบความคืบหน้าของงานที่เกิดขึ้นด้วย ซึ่งก็เท่ากับว่าได้กระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดริเริ่ม และรับผิดชอบงานที่ตนเองทำอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลมากที่สุด สุดท้ายขององค์กรของคุณก็จะเข้าสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทำหน้าที่พนักงานให้ดีที่สุด เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าเห็นแก่ตัว โดยตระหนักว่า หากคุณธรรมที่อยู่ในจิตสำนึกพื้นฐานของพนักงานบกพร่องไป และตัดสินเรื่องต่างๆ เพียงเพื่อความอยู่รอด เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง พนักงานย่อมเป็นคนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเลวร้ายลง แทนที่จะทำให้น่าอยู่มากยิ่งขึ้น

2. การรับรู้บรรยากาศองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าด้านที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระ ด้านการอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านรางวัลตอบแทน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร สิ่งที่องค์กรความส่งเสริมแยกเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้างองค์กร ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องรู้ และเข้าใจว่า เขาเป็นผู้ที่กำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยใช้สื่อที่ประกอบด้วย ผังองค์กร คำบรรยายลักษณะงาน กระบวนการทำงาน และกลไกการประสานงานกันระหว่างงานด้วยกัน รวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ ที่จะเป็นตัวกำหนดความยืดหยุ่นในการควบคุมพฤติกรรมคน ซึ่งหากผู้บริหารองค์กรมีจิตสำนึกในเรื่องของงานบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง ก็จะสามารถควบคุมพฤติกรรมคนในองค์กรให้ไปในทิศทางที่ต้องการเดียวกัน ได้เป็นอย่างดี

2.2 ด้านความเป็นอิสระ องค์กรควรกำหนดหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ และข้อจำกัดทางสายสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียบางประการในการคัดเลือกสรรหาบุคคล โดยคาดหวังว่าจะลดโอกาสสูญเสียความเป็นอิสระไปข้างตั้งแต่แรก และรักษาความเป็นอิสระไว้ได้ในระหว่างการทำหน้าที่ แต่ไม่อาจรับประกันได้ว่าต่อไปจะมีความเป็นอิสระเพียงใด หลายสาขาอาชีพมีจรรยาบรรณ นับว่าเข้มงวดขึ้น แต่ก็ยังไม่เพียงพออยู่ดี

2.3 ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน องค์กรควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศ องค์กรในมิติความอบอุ่นให้สอดคล้องกับบรรยากาศการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท บิโทวิท จำกัด เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง องค์กรควรยอมรับเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในองค์กร จากสิ่งที่เกิดขึ้นหลายปัจจัย เช่น

2.4.1 นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

2.4.2 สามารถทำให้อุบลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงานและพบแนวทางในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4.3 ก่อให้เกิดความสามัคคีในกลุ่ม

2.4.4 ทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเดิมขององค์กรที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง

2.4.5 สมาชิกในองค์กร ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.4.6 องค์กรมีการปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงในสังคมได้อย่างต่อเนื่อง

2.4.7 มีการเลือกตัวแทนที่เข้มแข็งมีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้นำ

2.4.8 ได้มีการระบายข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่มซึ่งเก็บกดไว้เป็นเวลานาน

2.4.9 ทำให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับองค์กรหรือทำให้เกิดคุณภาพในการตัดสินใจ

2.4.10 ทำให้ลดความตึงเครียดในองค์กรได้ หรือทำให้ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรดีขึ้น

2.4.11 ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รู้จักการปรับตัว และการประสานงานร่วมกัน

2.5 ด้านรางวัลตอบแทน องค์กรควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนเงินและค่าตอบแทน เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมในการปฏิบัติงานและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2.6 ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร องค์กรควรเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่น และมีการพัฒนาเตรียมพร้อมเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารองค์กร ธุรกิจที่จะต้องมีความตื่นตัว เหนียวแน่นในการที่จะบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างได้ผล เพราะองค์กรในปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี ซึ่งทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและการคาดการณ์เพื่อเตรียมวางแผนไว้ล่วงหน้า

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเพียงกลุ่มตัวอย่าง ภายในบริษัท บีทีไวท์ จำกัด เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ชัดเจน ควรจะทำการศึกษาเพิ่มเติม ถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินกิจกรรม 5ส รวมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการดำเนินกิจกรรม 5ส ด้วย เช่น พฤติกรรมมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรม 5ส บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมกิจกรรม 5ส รูปแบบการสื่อสาร และ วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

2. เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ใช้จากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ควรจะมีการวัดพฤติกรรมโดยวิธีการอื่น ๆ เพิ่ม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสร้าง-สถานการณ์ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง และมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว ทิพย์มณี. (2540). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของงาน โดยการใช้องค์กรกรม 5ส กรณีศึกษาการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์-พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กรรณา กิจจักษณ์. (2517). ความสัมพันธ์ระหว่างความมีวินัยแห่งตน ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอก และคุณธรรมแห่งพลเมืองดี. ปริชญานิพนธ์การศึกษา-มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กุลชา ศิริเฉลิมพงศ์. (2544). แนวทางการพัฒนาความมีวินัยในตนเองของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์-ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกียรติศักดิ์ อิชยานันท์. (2527). วินัยคือปัจจัยสร้างชาติ. วารสารวัฒนธรรมไทย, 23(10), 71-75.
- คำนึ่ง ตัมพะปัญญา. (2544). การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม 5ส: กรณีศึกษา ศูนย์ควบคุมการบินหาดใหญ่บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- โคทม อาริยา. (2541). การพัฒนาวินัยและประชาธิปไตย. ใน เพชรภรณ์ รุ่งรัมย์(บรรณาธิการ) คำบรรยายเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่เน้นความมีวินัยและความเป็นประชาธิปไตย. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ.
- จรัญ ทองเกษม. (2526). วินัย. วารเสนาสนเทศ, 22(4), 11-14.
- จิตตานันท์ ติกุล. (2545). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี: การวิเคราะห์กลุ่มพหุ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จุฑาปัทม์ สุมตระประภูต. (2544). ประสิทธิภาพของการสื่อสารกิจกรรม 5ส ในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุไรพร บัวประเสริฐ. (2543). ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าที่มีต่อการทำกิจกรรม 5ส. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉันทนา ภาคบงกช และคณะ. (2539). รายงานการวิจัยฉบับที่ 56 การปลูกฝังวินัยของ คนในชาติ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, สถาบันพฤติกรรมศาสตร์.
- ชูชิโร กิคุโอ. (2527). ก้าวแรกของการไปสู่การผลิตที่สมบูรณ์แบบด้วยวิธีการ SEIRI, SEITON, SEISO (ลัดดาวัลย์ โชติศิริพงษ์ชัย, ผู้แปล). กรุงเทพมหานคร: เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย).
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2523). จิตวิทยาการปลูกฝังวินัยแห่งตน. วารสารเนาะเนาะ, 91, 58-71.
- ตฤตฉัย นพคุณ และศิริชัย อระเอี่ยม. (2542). ก้าวหน้าด้วย 5ส แนวทางการพัฒนาความสำเร็จด้วยหลักการง่าย ๆ. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- นฤเบศร์ สายพรหม. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. (2543). สถิติวิเคราะห์สถิติวิจัยการประเมิน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เรือนแก้ว.
- ประไพพร สิงหเดช. (2539). การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการ กรมคุมประพฤติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). การสอนค่านิยมและจริยธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.