

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสังคมไม่ว่าจะเป็นลักษณะใดก็ตาม ย่อมส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนความประพฤติปฏิบัติและแบบแผนวิถีชีวิตของแต่ละบุคคลในสังคมอยู่เสมอ และในขณะเดียวกันลักษณะสังคมหนึ่ง ๆ ก็จำเป็นต้องการให้บุคคลในสังคมมีความประพฤติ ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อความสงบสุขของสังคมโดยรวม

สังคมไทยปัจจุบันมีลักษณะเป็นสังคมอุตสาหกรรมมากขึ้นทุกขณะ จะพบว่า ลักษณะสังคมเช่นนี้ต้องการความประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่มีวินัยสูง ทั้งในแง่ของการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์การหน่วยงานต่าง ๆ ที่บุคคลดังกล่าวปฏิบัติงานอยู่ และการปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นวินัยภายนอกหรือวินัยที่เกิดขึ้นจากอำนาจภายนอกเป็นตัวบังคับควบคุมให้เกิดขึ้น นอกจากนั้นยังหมายรวมถึงวินัยในตนเองของบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลนั้น ๆ เลือกประพฤติปฏิบัติพฤติกรรมบางประการ โดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

การรักษาวินัยของบุคคลในสังคมหรือประเทศเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้ประเทศดำเนินการพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ภูมิพลอดุลยเดช ได้พระราชทานแก่นักเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เนื่องในพิธีพระราชทานกระบี่ปริญญาบัตรเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2517 ความว่า (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2537, หน้า 1-2)

วินัย ในปัจจุบันมีคนบางส่วนมองเห็นไปว่า ไม่สู้จะมีความหมาย นึกว่าเป็นสิ่งที่สมมติตั้งขึ้นโดยปราศจากเหตุผลที่อิสระชนจะยอมรับได้เต็มที่ แท้จริง ไม่ว่าวินัย ทหารหรือวินัยโดยทั่วไปเป็นของจำเป็นอย่างยิ่งยวด เพราะเป็นต้นเหตุสำคัญที่ทำให้ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่มีอยู่สำหรับความเรียบร้อยเป็นปกติของบุคคล

ของการทำงาน ของสังคม และบ้านเมือง นับว่าเป็นปัจจัยและพลังส่วนหนึ่ง
ซึ่งทำให้ทุกอย่างดำเนินไปได้ด้วยดีโดยสะดวกและบรรลุผลอย่างถูกต้อง

ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจนั้น เป้าหมายสำคัญที่บรรดานักบริหาร หรือ
ผู้ประกอบการมองไปถึง ก็คงจะไม่พ้นเรื่องการแสวงหาผลกำไร การอยู่เหนือคู่แข่ง
รวมทั้งการสร้างความเป็นปึกแผ่นมั่นคงขององค์กรและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไม่
หยุดยั้ง จึงไม่ใช่เรื่องแปลกที่บรรดานักบริหาร จะชวนขวยหาเคล็ดลับที่จะนำมาใช้
เพื่อไปถึงเป้าหมายดังกล่าว แต่จะมีสักกี่คนหรือกี่องค์กรที่หาเคล็ดลับหรือ “สูตรแห่ง
ความสำเร็จ” เหล่านั้นจนพบ ในความเป็นจริง คงไม่มีสูตรสำเร็จใดที่ให้ผลแน่นอน
ร้อยเปอร์เซ็นต์ และคงไม่มีสูตรใดที่ใช้ได้กับทุก ๆ ที่ นักบริหารต้องหาสิ่งที่เหมาะสม
กับองค์กรของตนเอง และนำมาประยุกต์ ปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เกิดความเหมาะสมมาก
ที่สุด อย่างไรก็ตาม ถ้าจะถามถึงแนวทางกว้าง ๆ ในการบริหารและจัดการองค์กร
เพื่อความสำเร็จ แนวทางหนึ่งที่ได้รับความสนใจไม่น้อยในปัจจุบัน คือแนวทางที่เรียกว่า
“กระบวนการการเพิ่มผลิตภาพ” โดยทั่ว ๆ ไป คำว่า การเพิ่มผลิตภาพ คนส่วนใหญ่
มักจะมองว่า เป็นการพิจารณาเฉพาะอัตราส่วนของผลผลิตที่เกิดขึ้น กับปัจจัยการผลิต
แต่ในความเป็นจริง เราอาจมองได้กว้างกว่านั้น คือหมายถึง ความมีประสิทธิภาพและ
ความมีประสิทธิภาพของงาน หรือพูดง่าย ๆ ว่าจะทำอะไรให้งานของเราบรรลุ
วัตถุประสงค์ได้โดยใช้ทรัพยากรในปริมาณต่ำที่สุด สูญเสียน้อยที่สุด

หนทางที่จะทำให้การเพิ่มผลิตภาพโดยรวมขององค์กรเป็นไปตามที่คาดหวัง
นั้น มีผู้เสนอเทคนิควิธีการไว้นับไม่ถ้วน แต่น่าแปลกที่หลายองค์กรมองข้ามหลักการ
สำคัญที่สุดไป คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ทั้ง ๆ
ที่หลักการที่ว่าถือเป็นหลักการง่าย ๆ และเป็นหลักการพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับ
มาโดยตลอด ทั้งนี้ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่าขององค์กร งานจะดีไม่ดี
ถ้าไรจะลดลงหรือจะเพิ่ม ล้วนมาจากการกระทำโดยรวมทั้งหมดของคนในองค์กร
ไล่ตั้งแต่ระดับเล็กไปจนถึงระดับใหญ่ แม้้องค์การจะมีวัตถุดิบที่ดี จะมีเทคโนโลยี
หรือจะมีเครื่องจักรที่ทรงประสิทธิภาพ แต่หากคนที่อยู่เบื้องหลังและเป็นผู้ควบคุมสิ่ง
เหล่านั้นเป็นคนที่ไม่มีคุณภาพ แน่แน่นอนว่าย่อมส่งผลกระทบต่องานที่จะออกมาอย่างหลีกเลี่ยง
ไม่ได้ ด้วยเหตุนี้ องค์กรหรือหน่วยงานจำนวนไม่น้อย จึงตระหนักถึงความสำคัญและ

หาหนทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตภาพ ซึ่งเมื่อกลับมามองว่าอะไรคือพื้นฐานที่จะทำให้คนที่มีคุณภาพ คำว่า “ระเบียบวินัย” ได้ปรากฏขึ้นมาเป็นคำตอบที่เด่นชัด นี่คือนิยามของ “กิจกรรม 5ส” (ตฤณชัย นพคุณ และศิริชัย อระเอี่ยม, 2542, หน้า 15)

กิจกรรม 5ส เป็นกิจกรรมแห่งการสร้างวินัย สร้างระเบียบชีวิต เป็นวิธีการหนึ่งซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ว่าเป็นรากฐานของทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นรากฐานที่จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งการสร้างความพึงพอใจ และความมั่นใจให้กับลูกค้าหรือผู้ให้บริการ เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การยกระดับการบริหารคุณภาพสู่มาตรฐานสากลอื่น ๆ (อัมพิกา ไกรฤทธิ, ชูเวช ชาญสง่าเวช, บุญวา ธรรมพิทักษ์กุล, สมชาย พัวจินดาเนตร และปารเมศ ชุติมา, 2541, หน้า 123) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ อนุวรรตน์ ศิลาเรืองอำไพ ประธานคณะกรรมการพิจารณารางวัล 5ส

แห่งประเทศไทย ที่กล่าวว่า (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2551, หน้า 13)

... 5ส เป็นพื้นฐานของเครื่องมือบริหารอันดับแรก เป็นการฝึกพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม การเคารพในกติกา ความมีวินัย เป็นเครื่องมือสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี สามารถให้คนในองค์กร ตั้งแต่นายจนถึงผู้บริหารพูดภาษาเดียวกัน และต้องทำต่อเนื่องจนเป็นนิสัยหรือวัฒนธรรมองค์การฝังอยู่ในระบบงาน ...

สอดคล้องกับ มนัสวีร์ ธาตาสีห์ และคนอื่น ๆ (2542) ที่กล่าวว่า 5ส เป็นกิจกรรมพื้นฐานที่จะนำไปสู่การสร้างคนให้มีวินัยในตนเอง ด้วยการดูแลรักษาความสะอาดเป็นระเบียบของสถานที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างให้มีจิตสำนึกในการปรับปรุงเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้เพิ่มขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานของการทำงานอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

ดังนั้น การมีวินัยในตนเองของพนักงาน ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่ทำธุรกิจต่าง ๆ จึงเป็นพื้นฐานที่จะช่วยให้ธุรกิจนั้น ๆ สามารถดำเนินกิจการต่าง ๆ ตามที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพที่สำคัญอย่างหนึ่งของบุคคลก็คือ การเป็นผู้มีระเบียบวินัย เพราะถ้าในองค์กรใดมีบุคลากรที่ไร้ระเบียบวินัย ก็ยากที่จะดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น เพราะวินัย

เปรียบเทียบ ระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อควรยึดถือปฏิบัติอันดีงาม อันนำมาซึ่งความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความเจริญรุ่งเรืองขององค์กรนั้น ๆ องค์กรใดที่มีระเบียบวินัย จะมีแต่ความเป็นระเบียบวินัย ความสะอาด ความยุติธรรม และความสามัคคี อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในกิจการงานทั้งปวง (ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร, 2539, หน้า 1) แต่การมีระเบียบวินัยในตนเองของพนักงาน คงไม่ใช่เป็นเพียงปัจจัยเดียว ที่จะทำให้การทำงานต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย ยังมีอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากันคือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behaviors --OCB)

แนวคิดเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นแนวคิดใหม่ที่ได้รับ ความสนใจจากนักวิชาการต่างประเทศเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลาหลายสิบปีที่ผ่านมา โดยพิจารณากันว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นอีกแง่มุมหนึ่งที่สำคัญของพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งมีส่วนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรได้ (วิศัลย์ธิดา เมตตานนท์, 2549, หน้า 1) ซึ่งก็สอดคล้องกับ Organ (1988) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากหน้าที่รับผิดชอบในการทำงาน แต่เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาอย่างเต็มใจที่จะทำเพื่อองค์กรของตน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างดี

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึง การมีวินัยในตนเองและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจาก สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยเห็นว่า สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมกิจกรรม 5ส ในประเทศไทย เป็นหน่วยงานที่จัดให้มีการประกวดและให้รางวัล 5ส แห่งประเทศไทย เพื่อจะได้ทราบระดับความมีวินัยในตนเอง ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กร และเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของผู้ปฏิบัติงาน ในสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความมีวินัยในตนเอง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ได้ในอนาคต ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยรวมขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ระดับวินัยในตนเอง และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
2. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ระหว่างพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน
3. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ระหว่างพนักงานที่มีวินัยในตนเองต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ระหว่างพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การต่างกัน
5. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่าง วินัยในตนเอง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และเจตคติต่อกิจกรรม 5ส

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) มีระดับของเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ระดับวินัยในตนเอง และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับที่ดีขึ้นไป เมื่อเทียบกับคะแนนเกณฑ์ของแต่ละด้าน
2. พนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน อันได้แก่ ระดับการศึกษา (กลุ่มสูง, กลุ่มปานกลาง, กลุ่มน้อย) อายุการทำงาน (กลุ่มสูง, กลุ่มปานกลาง, กลุ่มน้อย) ตำแหน่งงาน (กลุ่มสูง กับ กลุ่มน้อย) และฝ่ายที่สังกัด (กลุ่มสนับสนุนกิจกรรม กับ กลุ่มปฏิบัติการ) มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน ดังนี้

2.1 ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปานกลาง และผู้ที่มีระดับการศึกษาน้อย

2.2 ผู้ที่มีอายุการทำงานสูง มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูงกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานปานกลาง และผู้ที่มีอายุการทำงานน้อย

2.3 ผู้ที่มีตำแหน่งงานสูง มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานต่ำ

2.4 ฝ่ายสนับสนุนกิจกรรมมีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูงกว่าฝ่ายปฏิบัติการ

3. พนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ที่มีวินัยในตนเองสูง มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูงกว่าพนักงานที่มีวินัยในตนเองต่ำ

4. พนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสูง มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูงกว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่ำ

5. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง วินัยในตนเองกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ที่มีต่อเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) โดยผู้ที่มีวินัยในตนเองสูง ร่วมกับ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสูง มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูงกว่า ผู้ที่มีวินัยในตนเองต่ำร่วมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่ำ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะประชากรที่เป็น พนักงานของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543, หน้า 162) ทั้งนี้จำนวนประชากรเท่ากับ 180 คน และกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 145 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และ ฝายที่สังกัด

2. วินัยในตนเอง แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) ความเชื่อมั่นในตนเอง (2) มีความตั้งใจจริง และ (3) ทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ (5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

ตัวแปรตาม คือ เจตคติต่อกิจกรรม 5 ส แบ่งออกได้ 3 ด้านคือ

1. ความรู้เรื่องกิจกรรม 5ส

2. ความรู้สึกต่อของกิจกรรม 5ส

3. แนวโน้มพฤติกรรมที่จะกระทำตามกิจกรรม 5ส

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และฝายที่สังกัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่จบการศึกษาสูงสุดของ พนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูง หมายถึง พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ปริญญาเอก กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษานปานกลาง หมายถึง พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาน้อย หมายถึง พนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

1.2 อายุการทำงาน หมายถึง อายุการทำงานตั้งแต่เป็นพนักงานของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีอายุการทำงานสูง ได้แก่พนักงานที่อายุการทำงานเท่ากับหรือมากกว่า 10 ปีขึ้นไป กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีอายุการทำงานปานกลางได้แก่พนักงานที่อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อย ได้แก่พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปีลงมา

1.3 ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานตามโครงสร้างการบังคับบัญชาในปัจจุบันของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีตำแหน่งงานสูง ได้แก่พนักงานที่อายุการทำงานเท่ากับหรือตั้งแต่ระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีตำแหน่งการทำงานต่ำ ได้แก่พนักงานที่ตำแหน่งการทำงานน้อยกว่าหัวหน้าแผนกลงมา

1.4 ลักษณะงาน หมายถึง ฝ่ายต่าง ๆ ตามลักษณะงานที่แยกตามโครงสร้างงานของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) แบ่งออกได้ 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มสนับสนุนกิจกรรม ได้แก่ฝ่ายและสำนัก ต่อไปนี้

- 1) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
- 2) ฝ่ายธุรการทั่วไป
- 3) ฝ่ายบัญชีและการเงิน
- 4) ฝ่ายพัฒนาธุรกิจและเทคโนโลยีเว็บ
- 5) สำนักตรวจสอบภายใน

กลุ่มปฏิบัติการ ได้แก่ฝ่ายต่าง ๆ ต่อไปนี้

- 1) ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรม
- 2) ฝ่ายพัฒนาและจัดการความรู้
- 3) ฝ่ายพัฒนาและส่งเสริมอุตสาหกรรม
- 4) ฝ่ายวิจัยและให้คำปรึกษาแนะนำสถานประกอบการ
- 5) ฝ่ายสอบเทียบเครื่องมืออุตสาหกรรม

2. วินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่ตนมุ่งหวัง โดยการควบคุมนั้นเกิดจากแรงกระตุ้นจากภายในและ

พฤติกรรมที่แสดงออกนั้นต้องสอดคล้องกับกฎระเบียบอันดีงามของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ซึ่งประกอบไปด้วย

2.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในลักษณะของการตัดสินใจในสิ่งที่ตนเห็นว่าถูก กล้าแสดงออกในการคิด การพูด การกระทำ การออกความเห็นในการทำงานใด ๆ ด้วยความมั่นใจ ไม่มีความลังเล หรือหวั่นวิตก ในความสามารถของตน

2.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกในลักษณะของการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ ไม่ละเลย หรือทอดทิ้ง หรือหลีกเลี่ยงงานนั้น มีความพากเพียร พยายาม และปรารถนา ที่จะทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดยอมรับผลของการกระทำในการปฏิบัติงานของตนทั้งด้านดีและไม่ดีตลอดจนติดตามผลงานที่ได้ทำไว้แล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เป็นผลสำเร็จ

2.3 การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่สังคมกำหนดทั้งต่อหน้าและลับหลัง โดยไม่กระทำการใด ๆ ที่ขัดกับระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของสังคมที่เป็นการไม่เหมาะสม

วินัยในตนเองแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มวินัยในตนเองสูง ได้แก่ พนักงานที่มีคะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดวินัยในตนเองสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมของกลุ่มรวม ส่วนกลุ่มที่มีวินัยในตนเองต่ำ ได้แก่ พนักงานที่มีคะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดวินัยในตนเองต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมของกลุ่มรวม

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานได้ไตร่ตรอง และตัดสินใจเลือกที่จะปฏิบัติด้วยความเต็มใจ แม้จะอยู่นอกเหนือหน้าที่ของงานโดยไม่ได้หวังผลตอบแทนอย่างเป็นทางการ ถึงแม้ไม่ปฏิบัติก็จะไม่ได้รับโทษจากสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) และเป็นพฤติกรรมที่เอื้อให้เกิดประโยชน์ต่อสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) อันประกอบไปด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

3.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) หมายถึง พฤติกรรม การช่วยเหลือพนักงานอื่น ๆ ในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน อาสาทำงานที่นอกเหนือหน้าที่ ให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน

3.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่น เพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจเกิดขึ้นตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงาน ในองค์การต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคล หนึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงผู้อื่น เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่น ในการใช้สมบัติส่วนรวม

3.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) หมายถึง การมีอดทน- อดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวนหรือความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทบทวนปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าอะไรผิด คิดถึงด้านที่ดีของสิ่งเหล่านั้น เนื่องจากในการทำงานจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิที่จะเรียกร้อง สิทธิและความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้ผู้บริหาร และจะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มี พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

3.4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์การ เช่น มีส่วนร่วมและสนใจเข้าร่วมการประชุม รู้สึกต้องการพัฒนาองค์การ มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อ องค์การดำเนินการไปในทิศทางเดียวกับกิจขององค์การ มีบทบาท ในการจัดการสถานที่ ทำงานแสดงออกซึ่งความรู้สึกเป็นห่วงหาพิวภัยขององค์การ

3.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติ ตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์การ การตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ขององค์การ ไม่ให้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในการส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึก ในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์การได้เป็นอย่างดี

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูง ได้แก่ พนักงานที่มีคะแนนเฉลี่ยจาก แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมของกลุ่มรวม ส่วนกลุ่มที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่ำ ได้แก่ พนักงานที่มีคะแนนเฉลี่ย จากแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมของ กลุ่มรวม

4. เจตคติต่อกิจกรรม 5ส คือ ทำที่ความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่อกิจกรรม 5ส อันเป็นผลมาจากประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อกิจกรรม 5ส ในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือโต้แย้ง ยอมรับหรือไม่ยอมรับ ซึ่งประกอบด้วย

4.1 องค์ประกอบด้านความรู้ (cognitive component) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส รวมทั้งความเชื่อของบุคคลที่มีต่อกิจกรรม 5ส

4.2 องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อกิจกรรม 5ส ที่เขารับรู้ อาจจะเป็นไปในทางดีหรือไม่ดี ถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่ดีต่อกิจกรรม 5ส บุคคลก็จะไม่ชอบกิจกรรม 5ส ถ้าบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อกิจกรรม 5ส ก็จะชอบกิจกรรม 5ส

4.3 องค์ประกอบด้านแนวโน้มพฤติกรรม (behavioral component) หมายถึง ความโน้มเอียงของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน คือ การยอมรับ หรือไม่ยอมรับ ในกิจกรรม 5ส

เจตคติต่อกิจกรรม 5ส แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูง ได้แก่ พนักงานที่มีคะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมของกลุ่มรวม ส่วนกลุ่มที่มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ต่ำ ได้แก่ พนักงานที่มีคะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมของกลุ่มรวม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ระดับวินัยในตนเอง และระดับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
2. ทราบเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ระหว่างพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน
3. ทราบเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ระหว่างพนักงานที่มีวินัยในตนเองต่างกัน
4. ทราบเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ระหว่างพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่างกัน

5. ทราบถึงความปฏิสัมพันธ์ระหว่างวินัยในตนเอง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส

6. เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) เกี่ยวกับวินัยในตนเอง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเจตคติต่อกิจกรรม 5ส

7. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวิธีการต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรม 5ส เพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำกิจกรรม 5ส ให้เกิดในองค์กรต่อไป