



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง การมีวินัยในตนเอง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การกับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็น แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยได้นำเสนอรายละเอียด
ตามลำดับ ดังนี้

1. เจตคติต่อกิจกรรม 5ส

- 1.1 ความหมายของเจตคติ
- 1.2 องค์ประกอบของเจตคติ
- 1.3 ความสำคัญต่อการวัดเจตคติ
- 1.4 เจตคติต่อกิจกรรม 5ส
- 1.5 จุดกำเนิดของ 5ส
- 1.6 วัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรม 5ส
- 1.7 นิยามและเทคนิคการปฏิบัติ ส ที่ 1 (สะสาง)
- 1.8 นิยามและเทคนิคการปฏิบัติ ส ที่ 2 (สะดวก)
- 1.9 นิยามและเทคนิคการปฏิบัติ ส ที่ 3 (สะอาด)
- 1.10 นิยามและเทคนิคการปฏิบัติ ส ที่ 4 (สุขลักษณะ)
- 1.11 นิยามและเทคนิคการปฏิบัติ ส ที่ 5 (สร้างนิสัย)
- 1.12 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวินัยในตนเอง

- 2.1 ความหมายของวินัย
- 2.2 ประเภทของวินัย
- 2.3 ทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเอง



- 2.4 ความสำคัญของวินัยในตนเอง
- 2.5 คุณลักษณะของผู้มีวินัยในตนเอง
- 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 3.1 ความหมายของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 3.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 3.4 ผลของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 3.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

เจตคติต่อกิจกรรม 5ส

ความหมายของเจตคติ

นักวิชาการทางจิตวิทยาและสังคม ได้ให้ความหมายของเจตคติไว้มากมาย แตกต่างกันไปตามทฤษฎี ความเชื่อและทัศนะของบุคคล ดังต่อไปนี้

English and English (1958, p. 50) กล่าวว่า เจตคติว่าเป็นความคงที่ของการตอบสนอง หรือความพร้อมที่จะตอบสนองอย่างหนึ่งอย่างใดต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

Hilgard (อ้างถึงใน อัมพา ซองทุมมินทร์, 2542, หน้า 10) กล่าวสรุปว่า เจตคติ หมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกครั้งแรก ที่มีต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง สิ่งใดสิ่งหนึ่ง แนวความคิดใด หรือสภาพการณ์ใดในทางเข้าหา หรือหนีออกห่างและเป็นความพร้อมที่จะคอยสนองในครั้งต่อไป ในทางเอนเอียงไปในลักษณะเดิม เมื่อพบกันดังกล่าวนั้นอีก

Kaplan (1965, p. 154) กล่าวว่า เจตคติ เป็นความโน้มเอียง หรือความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะที่แน่นอนซึ่งเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ การวิเคราะห์ความจริงและการตัดสินใจอย่างรอบคอบ แต่แท้จริงแล้วเจตคติส่วนใหญ่จะเกิดจากอารมณ์ที่มีต่อบุคคล ความคิดและสิ่งต่าง ๆ ทันทีที่โดยไม่ค่อยคำนึงถึงความเป็นจริงของสถานการณ์เหล่านั้น

Fishbien (1967, p. 8) กล่าวว่า เจตคติ เป็นสภาพความพร้อมของการจัดรูปแบบของจิตใจและประสาทตลอดจนประสบการณ์ พฤติกรรมของบุคคลในการตอบสนองต่อวัตถุและสถานการณ์ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

Triandis (อ้างถึงใน อัมพา ชงทุมมินทร์, 2542, หน้า 10) กล่าวสรุปว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่ประเินมาจากความรู้สึก ความเข้าใจ ประสบการณ์ตลอดจนความคิดเห็นซึ่งทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองสิ่งเร้า หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องในทิศทางที่ประเินไว้

Good (1973, p. 59) กล่าวว่า เจตคติ คือ ความรู้สึกของคนเราที่มีความคิดเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ รอบ ๆ ตัวในด้านความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่องีนั้น ๆ

Guilford (1975, pp. 456-457) กล่าวว่า เจตคติ คือ การที่บุคคลมีแนวโน้มเอียงในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยไม่เห็นด้วย สนับสนุนหรือไม่สนับสนุนต่อการกระทำในสังคมหรือสิ่งที่มีอยู่ในสังคมอย่างใดอย่างหนึ่ง

Newman and Newman (1983, p. 54) กล่าวว่า เจตคติเป็นการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกต่อเป้าหมายที่กำหนด ทั้งในทางบวกและทางลบ

Mehrens and Lehmann (1984, p. 238) กล่าวว่า เจตคติ คือ รูปแบบของความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่บุคคลมีความโน้มเอียงที่จะตอบสนองต่อวัตถุทางสังคม

จากความหมายที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า เจตคติ คือ สภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลมาจากประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้น ในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือโต้แย้ง ยอมรับหรือไม่ยอมรับ

องค์ประกอบของเจตคติ

Shaver (อ้างถึงใน อัมพา ชงทุมมินทร์, 2542, หน้า 11) กล่าวสรุปว่า เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบด้าน ความรู้ (cognitive component) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับวัตถุหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งเหล่านี้

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าที่เขารับรู้ อาจจะเป็นไปในทางดีหรือไม่ดี ถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งใด บุคคลก็จะไม่ชอบสิ่งนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใด ก็จะชอบสิ่งนั้น

3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มที่จะกระทำ (behavioral component) หมายถึง ความโน้มเอียงของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน คือ การยอมรับ หรือไม่ยอมรับ หรือไม่ปฏิบัติ

ลัดดา กิติวิภาต (2554, หน้า 4-5) ได้จำแนกองค์ประกอบของเจตคติไว้ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านการความคิด (cognitive component) หมายถึง ความเชื่อ การรับรู้ ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคล หรือสภาพการณ์ต่าง ทางสังคม เช่น การว่ายนน้ำเป็นสิ่งที่ดีสำหรับเรา ผู้หญิงฉลาดมากกว่าผู้ชาย องค์ประกอบด้านความรู้ ความคิดจึงเกี่ยวกับสิ่งที่บุคคลพิจารณาว่าสิ่งนั้นดีหรือไม่ดี ถูกหรือผิด พึงปรารถนาหรือ พึงปรารถนา

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component) หมายถึง อารมณ์หรือ ความรู้สึกกับความคิดจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน องค์ประกอบทางด้านนี้จึง ประกอบด้วยการประเมินความรู้สึก ความชอบ หรือการตอบสนองทางอารมณ์ที่มีต่อ สิ่งของหรือบุคคล โดยจะออกมาในลักษณะความชอบหรือไม่ชอบ มีความรู้สึกในทาง ที่ดีหรือไม่ดี องค์ประกอบทางด้านความรู้สึกจึงแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ความรู้สึกทางบวก (ความพึงพอใจ) เช่น ความเคารพนับถือ ความชอบพอ ความเห็นอกเห็นใจ เป็นต้น

2.2 ความรู้สึกทางลบ (ความไม่พึงพอใจ) เช่น ความกลัว ความรู้สึกรังเกียจ ดูถูกขยี้แหยง เป็นต้น

ในบรรดาองค์ประกอบทั้ง 3 ของเจตคติ องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเจตคติ หรือศูนย์กลางของเจตคติ เนื่องจากความรู้สึก จะเกี่ยวข้องกับการกระทำ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (behavioral component) เป็นความพร้อมที่จะ กระทำ เป็นพฤติกรรมภายนอกของบุคคลที่แสดงออกโดยตรงต่อสิ่งของหรือบุคคล

องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทางด้านความรู้ ความคิดและความรู้สึก เราจึงอนุมานเจตคติของบุคคลได้จากสิ่งที่เขาพูดหรือสิ่งที่เขาทำเฉย ๆ

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอสรุปว่า องค์ประกอบของเจตคตินั้นแบ่งได้ 3 ด้านคือ (1) ด้านความรู้ (2) ด้านความรู้สึก (3) ด้านแนวโน้มในเชิงพฤติกรรม ซึ่งจะเห็นได้ว่าเจตคตินั้นจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นไปในทางบวก หรือลบก็ได้

ความสำคัญของการวัดเจตคติ

วรรณดี แสงประทีปทอง (2536, หน้า 55-57) กล่าวว่า การวัดเจตคติของบุคคลต่อเป้าหมายต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของบุคคล วัตถุและสิ่งต่าง ๆ ล้วนให้ประโยชน์แก่บุคคลหรือสังคมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การวัดเจตคติเพื่อทำนายพฤติกรรม เนื่องจากการวัดเจตคติต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่งของบุคคลย่อมเป็นเครื่องแสดงว่าเขามีความรู้ทางด้านที่ดีหรือไม่ดี เกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด และเขามีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นเพียงใดเจตคติของบุคคลต่อสิ่งนั้น จึงเป็นเครื่องทำนายว่าบุคคลนี้จะมีการกระทำในทำนองใดด้วย ดังนั้น การทราบเจตคติของบุคคลย่อมช่วยให้ทำนายการกระทำของบุคคลได้ ความสามารถในการทำนายพฤติกรรมของอื่นเป็นความต้องการของมนุษย์และสังคมเพราะจะเป็นแนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและอาจเป็นแนวทางให้ผู้อื่นสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ด้วย

2. การวัดเจตคติเพื่อเข้าใจสาเหตุและผลเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ นั้นเปรียบเสมือนสาเหตุภายในซึ่งมีกำลังผลักดันให้บุคคลกระทำได้ต่าง ๆ กัน เจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนี้อาจได้รับสาเหตุมาจากผลภายนอกด้วยส่วนหนึ่งและเจตคติของบุคคลอาจเป็นเครื่องกรองหรือหันเห อิทธิพลของสาเหตุจากภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลต่าง ๆ ให้ชัดเจนบางกรณีจำเป็นต้องวัดเจตคติของบุคคลต่าง ๆ ต่อสาเหตุภายนอกนั้นด้วย

3. การวัดเจตคติเพื่อหาทางป้องกัน ในสังคมนั้นการที่บุคคลจะมีเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไรนั้นเป็นสิทธิของแต่ละบุคคล แต่การที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคมย่อมเป็นไปได้ เมื่อประชาชนมีเจตคติต่อสิ่งเดียวกันคล้ายคลึงกัน ซึ่งจะเป็นแนวทางให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันและไม่เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม และการประกอบอาชีพบางประเภท มีความจำเป็นต้อง ได้ผู้มีเจตคติเหมาะสมมาปฏิบัติ

4. การวัดเจตคติเพื่อหาทางแก้ไข ในสังคมประชาธิปไตย บุคคลสามารถจะมีเจตคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแตกต่างกันไปได้มาก แต่ในบางเรื่องจำเป็นที่จะต้องได้รับความคิดเห็นและเจตคติที่สอดคล้องกัน เพื่อที่ประชาชนจะได้มีการกระทำที่พร้อมเพรียงกัน ดังนั้น การวัดเจตคติจึงอาจแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีลักษณะที่เหมาะสมหรือไม่เพียงไรเพื่อประโยชน์ในการหาทางแก้ไขเจตคติที่ไม่ถูกต้องและปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อไป

จะเห็นได้ว่า การวัดเจตคติของบุคคลต่าง ๆ ในเรื่องต่าง ๆ นั้นสามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์อย่างกว้างขวาง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องวัดเจตคติ เพราะการทราบเจตคติของบุคคลต่อการทำงานด้านต่าง ๆ จะช่วยให้สามารถทำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานได้

เจตคติต่อกิจกรรม 5ส

เจตคติต่อกิจกรรม 5ส คือ สภาพความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่อกิจกรรม 5ส อันเป็นผลมาจากประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อกิจกรรม 5ส ในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือโต้แย้ง ขอมรับหรือไม่ยอมรับ ซึ่งประกอบด้วย (สมิต สัจฉกร, 2550, หน้า 5)

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (cognitive component) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส รวมทั้งความเชื่อของบุคคลที่มีต่อกิจกรรม 5ส

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

3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มพฤติกรรม (behavioral component) หมายถึง ความโน้มเอียงของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกรู้สึกของตน คือ การยอมรับ หรือไม่ยอมรับ ในกิจกรรม 5ส

จุดกำเนิดของ 5ส

ดฤตชัย นพคุณ และศิริชัย อระเอี่ยม (2542, หน้า 28-31) กล่าวถึงจุดกำเนิดของ 5ส ความว่าคงจะระบุได้ยากว่าแท้ที่จริงแล้ว 5ส เริ่มขึ้นครั้งแรกที่ไหนเมื่อไร แต่สันนิษฐานว่ามีมาตั้งแต่โบราณกาลแล้ว เพราะเรื่องการปลูกฝังระเบียบวินัยเป็นสิ่งที่มนุษย์ให้ความสำคัญเสมอมา ซึ่งจุดเริ่มต้นของ 5ส น่าจะมาจากทางตะวันตกก่อน แต่ที่เรื่อนำมาใช้อย่างชัดเจน คือในประเทศญี่ปุ่น โดยชาวญี่ปุ่นได้ปรับเปลี่ยนและประยุกต์แนวคิดของทางตะวันตกในเรื่องการสร้างระเบียบวินัย และการเพิ่มผลผลิตภาพให้มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะมากยิ่งขึ้น

การเกิดขึ้นของ 5ส ในญี่ปุ่นไม่ได้เกิดเป็น 5ส ในรูปแบบที่ชัดเจน แต่พัฒนามาจากแนวคิดในเรื่องการควบคุมคุณภาพ (Quality Control--QC) กล่าวคือหลังจากที่ญี่ปุ่นแพ้สงครามโลกครั้งที่ 2 กองกำลังฝ่ายสัมพันธมิตรโดยการนำของสหรัฐอเมริกาที่เข้ายึดครองญี่ปุ่น ได้เรียกร้องให้มีการรักษาคุณภาพของชิ้นส่วนอุปกรณ์โทรคมนาคมที่ผลิตในประเทศญี่ปุ่น เพราะขณะนั้นสินค้าของญี่ปุ่นด้อยคุณภาพมาก จะนำมาประกอบใช้กับอะไรก็มักใช้ไม่ค่อยได้ จากปัญหาดังกล่าวนี้อย่างเดียว ทางอเมริกาจึงส่งผู้เชี่ยวชาญมาดูแล และให้ความรู้ในเรื่องการควบคุมคุณภาพสินค้าหรือคิวซี ซึ่งต่อมาหลักการที่ทางอเมริกานำมาเผยแพร่นี้เอง ที่กลายเป็นพื้นฐานที่ส่งให้ญี่ปุ่นกลับมาเป็นคู่แข่งที่น่ากลัวของตัวเองทั้งทางด้านเศรษฐกิจและด้านบุคลากรในที่สุด การเข้ามาของแนวคิดในเรื่องการควบคุมคุณภาพหรือ QC ในระยะสั้นเป็นของใหม่สำหรับชาวญี่ปุ่น แต่บรรดาบริษัทต่าง ๆ กลับให้ความสนใจและเรียนรู้อย่างจริงจัง ซึ่งอาจเป็นเพราะแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับอุปนิสัยของคนญี่ปุ่นอยู่แล้ว การใช้ความรู้ดังกล่าวเข้ามาควบคุมคุณภาพสินค้า ไล่ไปตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบ การวิจัย การผลิต การจำหน่าย และการบริหารได้สร้างประสิทธิภาพให้กับการทำงานและสร้างผลกำไรแก่องค์กรได้อย่างเด่นชัด จนในที่สุดญี่ปุ่นได้พัฒนาสิ่งที่รับมาจากคนอื่น ให้กลายเป็น QC ในแบบญี่ปุ่น และ

กลายเป็นกิจกรรมพัฒนาคุณภาพที่มีคุณภาพที่มีซับซ้อนขึ้นไป อาทิ กิจกรรมเพื่อคุณภาพแบบต่อเนื่อง (TQM) ที่มองการพัฒนาคุณภาพโดยรวมของการทำงาน

การทำ 5ส ปรากฏให้เห็นในช่วงที่ QC มีการพัฒนารูปแบบ กล่าวคือ หน่วยงานต่าง ๆ ต้องการแนวทางพื้นฐานเป็นเหมือนแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อประโยชน์ต่อกระบวนการผลิตมากที่สุด โดย QC เป็นหลักการที่มุ่งควบคุมที่ตัววัตถุดิบมากกว่า ดังนั้นจึงมีผู้คิดค้นหลักการง่าย ๆ ที่จะมาสนับสนุนกิจกรรม QC รวมไปถึงกิจกรรมอื่น ๆ โดยกิจกรรมที่จะต้องมารองรับนี้ จะต้องเป็นกิจกรรม “รากฐาน” ที่มุ่งไปที่ตัวคนและสภาพแวดล้อม ซึ่งหลักการก็คือหลัก 5ส ที่ทางญี่ปุ่นเรียกว่า 5S นั่นเอง

สำหรับในประเทศไทย บริษัท เอ็น เอช เค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทแรกที่น่าเรื่องการจัดการความเป็นระเบียบเรียบร้อยมาใช้ในสถานประกอบการ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ม.ป.ป., หน้า 5) ผู้ริเริ่มนำ 5ส เข้าไปใช้ในบริษัท เอ็น เอช เค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด คือ Mr. Shigemi Morita ประเทศกรรมการบริษัทฯ (ในระหว่างปี 1979-1984) ซึ่งท่านเคยกล่าวไว้ว่า “เมื่อ 5 ปี ก่อนที่ข้าพเจ้ารับตำแหน่งประธานฯ ข้าพเจ้าคิดว่าสิ่งที่ต้องทำเป็นอันดับแรกก็คือ การนำ 5ส เข้ามาพัฒนาบริษัทฯ โดยเริ่มที่ SEIRI, SEITON, SEISO ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานในการบริหารงานในบริษัท” (ซูชิโร กิคุโอ, 2527, หน้า 2)

วิชาญ บุณธิธราวิทย์ กรรมการบริษัทเอ็น เอช เค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด ได้กล่าวถึงสาเหตุและที่มาของการนำ 5ส มาพัฒนาโรงงานว่า ประมาณปี 2520 ท่านรองประธานใหญ่จากประเทศญี่ปุ่นได้มาตรวจเยี่ยมโรงงานแล้ว ได้พบเห็นสภาพที่ไม่ดีที่เกิดขึ้น ประกอบกับในช่วงปี 2520-2521 เศรษฐกิจมีการเติบโตสูง อุตสาหกรรมรถยนต์เริ่มขยายตัวมากขึ้น จึงจำเป็นต้องนำระบบ 5S เข้ามาใช้ปรับปรุงสถานที่ตลอดจนกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ในปี 2522 เริ่มมีการให้ความรู้ในแต่ละ ส นั้นคืออะไร โดยในปี 2523 บริษัทฯ ได้ยึดรูปแบบการดำเนินกิจกรรม 5ส ตามหนังสือที่เขียนโดย Mr. Suehiro Kikuo มาเป็นแนวทาง ในปี 2524 บริษัทฯ ได้ประกาศเป็นนโยบายให้ถือปฏิบัติ โดยผู้จัดการจะต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติแก่ลูกน้อง ซึ่งการดำเนินการประสบผลอย่างมาก

สำหรับการริเริ่มนำกิจกรรม 5ส มาใช้กับกลุ่มบริษัทในเครือซิเมนต์ไทยนั้น เริ่มที่บริษัท สยามคูโบต้าอุตสาหกรรม จำกัด ในปี 2526 เนื่องจาก คุณสามารถ ธรรมวิทย์ ผู้จัดการโรงงานขณะนั้นได้เดินทางไปประชุม International Conference Productivity and Quality ณ กรุงโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น และมีโอกาสเยี่ยมชมโรงงานของบริษัทมัชชูปัตตะ เกิดความประทับใจในความสะอาดและความเป็นระเบียบของการดำเนินกิจการ จึงขอเอกสาร 5ส ซึ่งเป็นฉบับภาษาญี่ปุ่น โดยนำมาให้ล่ามแปล และดำเนินกิจกรรม 5ส ในโรงงาน และเผยแพร่ความรู้นี้ให้บริษัทที่สนใจ ในเวลาต่อมา คณะวิศวกรและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบของบริษัทในเครือซิเมนต์ไทย ได้ประชุมปรึกษา และบัญญัติศัพท์โดยแปลความหมายของคำว่า 5ส เดิมในภาษาญี่ปุ่น มาเป็นภาษาไทย ให้เสียงคล้องว่า “5ส” ซึ่งประกอบด้วย สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย เพื่อง่ายต่อการจดจำ และเผยแพร่กิจกรรมดังกล่าว ไปยังบริษัทในเครือแห่งอื่น ๆ ตลอดจนทางบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด ได้ผลิตวิทยากรกิจกรรม 5ส ขึ้นมา เพื่อให้ความรู้แก่พนักงานภายใน และเป็นวิทยากรรับเชิญไปบรรยายและเป็นที่ปรึกษาในการดำเนินงานให้บริษัทภายนอกอื่น ๆ อาทิเช่น การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ฯลฯ

นอกจากเรียกชื่อกิจกรรม 5ส แล้ว บางบริษัทก็เรียกกิจกรรมนี้ในชื่ออื่นที่แตกต่างไป เช่น บริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด เรียกว่า “4ก” ซึ่งประกอบด้วย กำจัด กำหนด เก็บกวาด และ กฎเกณฑ์ จะเห็นได้ว่า ในปัจจุบัน ได้มีการเผยแพร่กิจกรรม 5ส ไปใช้อย่างกว้างขวาง ไม่เพียงแต่การดำเนินการในโรงงานเท่านั้น หากแต่ทำทั่วถึงทั้งในสำนักงานด้วย เนื่องจากหน่วยงานต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงผลลัพธ์ที่ได้ตามมาจากการดำเนินกิจกรรม 5ส ดังที่กล่าวข้างต้น

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) (2551) หรือ ส.ส.ท. เป็นหน่วยงานแรกที่มีการถ่ายทอดกิจกรรม 5ส นี้ในระบบสาธารณะ ในปี พ.ศ. 2527 โดย ส.ส.ท. ได้รับการถ่ายทอดจากผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงาน APO (Asian Productivity Organization) และหน่วยงานจาก JIPM (Japan Institute of Plant Maintenance) ซึ่งมี ดร.ปริทธรศน์ พันธบุรุษย์ เป็นผู้แปลและใช้ชื่อภาษาไทย “มาปฏิรูปการทำงานด้วย 5ส กันเถอะ” ในครั้งนั้นได้รับความสนใจจากสถานประกอบการอุตสาหกรรมและงานบริการส่งบุคลากรมาร่วมฟังการบรรยาย เป็นจำนวนมากและนำไปประยุกต์ใช้เป็นจำนวนมาก

จนถึง พ.ศ. 2551 มีบุคลากรผ่านการอบรม ประมาณ 200,000 คน) เดือนละ 2-3 ครั้ง ๆ ละ 120 คนและมีสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนผ่านการอบรมไม่ต่ำกว่า 10,000 แห่งทั้งขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ถือว่า 5ส สร้างประโยชน์แบบบูรณาการกับการทำงานของบุคลากรในสถานประกอบการ นำสู่ครอบครัวและสังคมจริง ๆ กระทั่งในปี พ.ศ. 2538 สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) โดยโครงการบำรุงรักษาพิผล คณะวิทยาการและผู้บริหาร ส.ส.ท. มีแนวนโยบายการผลักดันให้การปฏิบัติ 5ส เป็นลักษณะ “เพิ่มผลผลิต” เพื่อให้เห็นตัววัดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติเช่นเดียวกับกิจกรรมหรือระบบ ISO, TPM, TQM ปลายปี พ.ศ. 2543 ด้วยความมุ่งมั่นของทีมงานวิทยาการ 5ส ส.ส.ท. และผู้บริหารคือ คุณอนุวรรตน์ ศิลาเรืองอำไพ ได้มีการจัดงานประกาศผลรางวัล 5S Award ครั้งที่ 1 ในวันที่ 28-29 พฤศจิกายน 2545 เป็นต้นมา

วัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรม 5ส

5ส เป็นกิจกรรมพื้นฐานเพื่อช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดสถานที่ทำงาน ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และปรับปรุงงานที่ตนทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ลดต้นทุน รวมทั้งความล่าช้าอันส่งผลต่อการทำงาน โดยกิจกรรมนี้ต้องการ การมีส่วนร่วมของทุกคน ทั้งจากผู้บริหารและพนักงาน นอกเหนือไปจากนั้น กิจกรรม 5ส ยังเป็นกิจกรรมพื้นฐานเพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตอื่น ๆ ปัจจุบัน 5ส เป็นกิจกรรมที่ได้รับความสนใจและดำเนินการอย่างแพร่หลาย ทั้งในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม หน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้เพราะกิจกรรม 5ส มีวัตถุประสงค์หลัก 4 ประการ คือ (1) พัฒนาความคิดในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Kaizen-minded) ของพนักงานในหน่วยงาน (2) สร้างทีมงานที่ดี โดยการให้ทุกคนมีส่วนร่วม (3) พัฒนาผู้บริหารและพนักงาน โดยการฝึกความสามารถในการเป็นผู้นำ (4) เตรียมบุคลากรให้พร้อม เพื่อดำเนินกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องที่ยากและซับซ้อนมากขึ้น (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ม.ป.ป.)

นิยามและเทคนิคการปฏิบัติ ส สะสาง

สุทธิ สีนทอง และเชษฐพงศ์ สีนธรา (2547, หน้า 7) กล่าวว่า ส สะสาง คือ การแยกของที่ไม่จำเป็นออกจากของที่จำเป็น และจัดของที่ไม่จำเป็นออกไป ทั้งนี้ เพื่อกำจัดความสูญเปล่าในการปฏิบัติงาน เทคนิคการปฏิบัติ ส สะสาง นั้น ผู้ปฏิบัติ จะต้องเป็นผู้กำหนดว่าสิ่งของที่ใช้ในงานประจำวัน ของสิ่งใดจำเป็น ของสิ่งใดไม่จำเป็น โดยสิ่งของจำเป็นคือสิ่งของที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงาน

ขั้นตอนการปฏิบัติ ส สะสาง เริ่มจากแยกสิ่งของในพื้นที่ปฏิบัติงานออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (สุทธิ สีนทอง และเชษฐพงศ์ สีนธรา, 2547, หน้า 8-11)

1. ของจำเป็นในการทำงาน คือ สิ่งของ เอกสาร อุปกรณ์ เครื่องมือ ซึ่งมีส่วนต่อผลสำเร็จของงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ และจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ จึงควรจัดเก็บจัดวางของเหล่านี้ในบริเวณพื้นที่ปฏิบัติงานหรือพื้นที่ที่ง่ายต่อการหยิบใช้ โดยต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ 3 ประการ คือ รายการ ปริมาณ และสถานที่ โดยรายการ คือ สิ่งของที่จำเป็นนั้นมีอะไรบ้าง และแต่ละรายการจำเป็นต้องมีในปริมาณอย่างน้อยเพียงใด สามารถกำหนดจำนวนเป็นมาตรฐานได้ และสถานที่ในการวางหรือจัดเก็บควรอยู่ ณ ตำแหน่งใด
2. ของไม่จำเป็นในการทำงาน คือ สิ่งของที่ไม่มีความจำเป็นในการทำงานและสามารถสะสางได้ทันที เช่น เศษกระดาษ เอกสารที่ไม่จำเป็นต้องใช้งาน สิ่งของเศษเหล็ก เป็นต้น
3. ของที่ต้องรอการตัดสินใจ อาจเป็นสิ่งของ เอกสาร อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ที่ไม่จำเป็นต้องใช้อีกต่อไปหรือเครื่องจักรอุปกรณ์ที่เสียแล้ว แต่สิ่งของดังกล่าวเดิมเป็นสิ่งของที่มีมูลค่าสูง พนักงานที่ปฏิบัติงาน หรือใช้งาน จึงไม่มีอำนาจในการตัดสินใจสะสางสิ่งของนั้น ๆ ได้จำเป็น ต้องให้ผู้บริหารระดับกลาง หรือ ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ตัดสินใจในการสะสาง รวมถึงเอกสารสำคัญบางประเภทซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้งานแล้ว จำเป็นต้องให้ผู้บริหารเป็นผู้อนุมัติทำลาย

นิยามและเทคนิคการปฏิบัติ ส สะดวก

สุทธิ สีนทอง และเชษฐพงศ์ สีนธรา (2547, หน้า 13) กล่าวว่า ส สะดวก คือ การจัดวางหรือจัดเก็บสิ่งของต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อประสิทธิภาพ คุณภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่ง ส สะดวกถือเป็น ส ที่สำคัญข้อหนึ่ง ในการปฏิบัติกิจกรรม 5ส โดยมุ่งเน้นส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ตั้งแต่การจัดหมวดหมู่สิ่งของให้เป็นระบบระเบียบการประยุกต์ใช้สัญลักษณ์สี การทำป้ายชี้บ่ง การทาสีตีเส้นบริเวณพื้นโรงงานเพื่อแบ่งแยกพื้นที่ ทั้งในการจัดวางของระหว่างกระบวนการผลิต พื้นที่จัดวางอุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ

การปฏิบัติ ส สะดวก ต้องคำนึงถึงหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ ประสิทธิภาพ คุณภาพ และความปลอดภัย (สุทธิ สีนทอง และเชษฐพงศ์ สีนธรา, 2547, หน้า 14-15)

1. ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติ ส สะดวก โดยการประยุกต์ใช้ป้ายชี้บ่ง การทำสันแฟ้มเอกสาร การใช้สัญลักษณ์สี การจัดการวางสิ่งของเป็นระบบหมวดหมู่ ผู้ปฏิบัติกิจกรรม 5ส ต้องคำนึงถึงเรื่องประสิทธิภาพ ความเหมาะสมในการใช้งาน สิ่งของนั้น ทำป้ายชี้บ่งเพื่อให้สะดวกในการค้นหา การจัดเรียงเครื่องมือตามลำดับขั้นตอนในการใช้งาน

2. คุณภาพ หมายถึง การจัดเก็บสิ่งของ วัสดุคิบบ ชิ้นส่วนอะไหล่ต่าง ๆ สารเคมี ฯลฯ โดยคำนึงถึงหลักคุณภาพของผลิตภัณฑ์นั้น ผลิตภัณฑ์บางชนิดไม่สามารถ ถูกความร้อนได้ บางชนิดห้ามถูกแสงแดด การจัดเก็บจำเป็น ต้องคำนึงถึงหลักคุณภาพ นอกจากนั้นการนำไปใช้งานต้องคำนึงถึงหลักคุณภาพ นอกจากนั้น การนำไปใช้งาน ต้องคำนึงถึงหลักการ FIFO--First in First Out คือสิ่งของใดซื้อมาก่อนจัดเก็บเข้าไป ในคลังสินค้าก่อน ต้องนำสิ่งของนั้นไปใช้ก่อน เพื่อให้เกิดการหมุนเวียน

3. ความปลอดภัย หมายถึง การจัดเก็บสิ่งของ วัสดุคิบบ ของระหว่างกระบวนการผลิต โดยคำนึงถึงหลักความปลอดภัย ทั้งในเรื่องมาตรฐานการจัดวางความปลอดภัยในการจัดเก็บ ของบางอย่างอาจติดไฟได้ก็最好不要อยู่ใกล้จุดที่อาจมีประกายไฟเกิดขึ้น รวมถึงความปลอดภัยของผู้จัดเก็บสิ่งของเหล่านั้นด้วย

นิยามและเทคนิคการปฏิบัติ ส สะอาด

สุทธิ สีนทอง และเชษฐพงศ์ สีนธรา (2547, หน้า 21) กล่าวว่า ส สะอาด เป็น ส ที่คนส่วนใหญ่มักคิดถึงเวลากล่าวถึง 5ส และทำให้คนส่วนใหญ่เข้าใจผิดว่าการทำ 5ส คือการทำความสะอาด แต่ที่ถูกต้องแล้ว สะอาดในความหมายของ 5ส ไม่ใช่แค่เพียงแต่การปัด กวาด เช็ด ถู แต่จะต้องครอบคลุมไปถึงการตรวจสอบด้วยความหมายของ ส สะอาด คือ การทำความสะอาด (ปัด กวาด เช็ด ถู) เพื่อตรวจสอบและค้นหาสิ่งผิดปกติต่าง ๆ ในเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ รวมทั้งบริเวณสถานที่ทำงาน หากมีสิ่งผิดปกติก็ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้อยู่ในสภาพปกติ เพื่อให้พร้อมในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการทำความสะอาด สุทธิ สีนทอง และเชษฐพงศ์ สีนธรา (2547, หน้า 22-25) อธิบายไว้ดังนี้

1. มอบหมายความเป็นเจ้าของของพื้นที่ ก่อนที่จะเริ่มต้นทำความสะอาด สิ่งที่สำคัญอันดับแรกก็คือ การแบ่งความรับผิดชอบในการทำความสะอาดให้ชัดเจน พื้นที่ต่าง ๆ จะต้องมีการรับผิดชอบหากการแบ่งพื้นที่ความรับผิดชอบคลุมเครืออาจทำให้ไม่มีผู้ใดเข้าไปทำความสะอาดได้

2. ศึกษาวิธีการใช้งานเครื่องจักรและอุปกรณ์ ในการทำความสะอาดเครื่องจักรและอุปกรณ์ ผู้ทำความสะอาดจะต้องรู้และเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของเครื่องจักรและอุปกรณ์เป็นอย่างดี เนื่องจากเครื่องจักรและอุปกรณ์บางประเภทอาจมีกลไกหรือมีชิ้นส่วนที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์อยู่หากทำความสะอาดโดยไม่มีความรู้ในสิ่งที่กล่าวมา อาจทำให้เกิดความเสียหายได้

3. กำหนดเวลาทำความสะอาด ควรกำหนดเวลาในการทำความสะอาดให้เหมาะสมกับองค์กร เนื่องจากสภาพการทำงานของแต่ละองค์กรแตกต่างกัน การกำหนดเวลาทำความสะอาดไม่เหมาะสมอาจทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำความสะอาดเป็นภาระ และกระทบต่องานปกติที่ทำอยู่ ซึ่งจะทำให้รู้สึกต่อต้านการทำความสะอาดได้ การกำหนดเวลาในการทำความสะอาดส่วนใหญ่มีหลายแบบ ดังนี้

3.1 ก่อนและหลังการใช้งาน

3.2 ก่อนทำงานและหลังเลิกงาน

3.3 5 นาที 5ส

3.4 ชั่วโมง 5ส ประจำวัน ประจำสัปดาห์ ประจำเดือน

3.5 วัน 5ส ประจำสัปดาห์ เช่น สุกร์ 5ส

3.6 วันทำความสะอาดใหญ่ประจำปี

4. กำหนดรายละเอียดของการทำความสะอาด ในการทำความสะอาด ไม่ควรปล่อยให้พนักงานทำกันเองโดยไม่มีการแนะนำ เนื่องจากพนักงานอาจจะรู้เท่าไม่ถึงการณ์และทำให้เครื่องจักรเสียหายได้ จุดต่าง ๆ ที่ต้องทำความสะอาดจะต้องระบุไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานทำความสะอาดได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง

5. ใช้อุปกรณ์และวิธีการทำความสะอาดที่ถูกต้อง หัวหน้างาน หรือหัวหน้าพื้นที่จะต้องสอนให้พนักงานใช้อุปกรณ์ในการทำความสะอาดอย่างถูกต้อง เนื่องจากเครื่องจักรที่ใช้มีความแตกต่างกัน ทั้งโครงกลไก ระบบไฟฟ้าพนักงานจะต้องทราบสิ่งเหล่านี้เพื่อจะได้ทำความสะอาดได้อย่างถูกต้อง เช่น ในการทำความสะอาดระบบไฟฟ้าจะต้องระมัดระวังไม่ให้ถูกน้ำ เพราะอาจจะทำให้เกิดการช็อตได้ หรือการห้ามใช้น้ำยาทำความสะอาดในบริเวณที่ใช้ไม่ได้ เช่น ห้ามใช้ทินเนอร์ลบกระดาดไวท์บอร์ด

6. ทำความสะอาดทุกวันจนเป็นนิสัย หากพนักงานทำความสะอาดอยู่ทุกวัน แม้ว่าในช่วงเริ่มต้นอาจทำเพราะได้รับคำสั่งจากหัวหน้างาน แต่หากมีการทำความสะอาดอยู่ทุกวันแล้ว พนักงานก็จะเคยชินกับการทำความสะอาดจนเป็นนิสัย

นิยามและเทคนิคการปฏิบัติ 5 สุขลักษณะ

สุทธิ สีนทอง และเชษฐพงศ์ สีนธรา (2547, หน้า 31-35) กล่าวว่า ความหมายของสุขลักษณะ แบ่งออกได้เป็น 2 ความหมายหลัก ๆ คือ

1. การรักษามาตรฐานการปฏิบัติ 3ส แรกที่ดีไว้ และยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้น ซึ่งในความหมายนี้จะก่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะเกิดขึ้นได้จะต้องเริ่มจากการมีมาตรฐานเพื่อใช้ในการอ้างอิงก่อน จากนั้นก็พัฒนาปรับปรุงมาตรฐานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ มาตรฐานที่ว่านี้ หมายความว่าถึง มาตรฐานการปฏิบัติ 5ส ของแต่ละพื้นที่ มาตรฐานดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีการทำ 5ส มีแบบแผนที่ชัดเจน เพราะหากกำหนดมาตรฐานไม่เหมาะสมแล้ว จะทำให้สมาชิกในพื้นที่

เกิดการต่อต้านและไม่ปฏิบัติตามในที่สุด

2. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ความหมายของการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เกิดจากการที่ได้ทำ 3ส แรกอย่างต่อเนื่องจนทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น คุณภาพของงานที่ดีขึ้นตามลำดับ

ขั้นตอนการดำเนินการเพื่อให้เกิดสุขลักษณะ สุทธิ สีนทอง และเชษฐพงศ์ สีนธรา (2547, หน้า 31-35) อธิบายไว้ดังนี้

1. กำหนดให้ปฏิบัติ 3ส แรกอย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการ หัวหน้าพื้นที่ หรือผู้ที่รับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรม จะต้องพยายามรณรงค์ส่งเสริม กระตุ้นให้พนักงานทุกคนในองค์กรปฏิบัติ 3ส แรกอย่างต่อเนื่อง เพราะความต่อเนื่องของการปฏิบัติจะนำไปสู่สุขลักษณะได้

2. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติ 3ส อย่างชัดเจน ความชัดเจนในการปฏิบัติ 3ส แรกนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้มีการปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง หากผู้ปฏิบัติไม่ทราบว่าตนเองต้องปฏิบัติอย่างไร จะทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้ หรืออาจจะปฏิบัติไม่ถูกวิธี และสุดท้ายก็จะไม่ปฏิบัติในที่สุด

3. หัวหน้าหมั่นติดตามผลการปฏิบัติเพื่อรักษามาตรฐาน หัวหน้าจะต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติ และจะต้องเป็นผู้คอยหมั่นตรวจสอบผลการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพราะจะทำให้ทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติและสามารถให้คำแนะนำในการแก้ไขได้ การติดตามผลการปฏิบัติจะทำให้สามารถทราบถึงความคืบหน้าของการปฏิบัติและการรักษามาตรฐานของหน่วยงานของตนเองได้

4. ปรับปรุงมาตรฐานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มาตรฐานที่กำหนดขึ้น ไม่จำเป็นว่ากำหนดขึ้นมาแล้วจะต้องใช้ตลอดไปโดยไปโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง หากเวลาหรือสิ่งต่าง ๆ เปลี่ยนไป อาจจะต้องปรับปรุงมาตรฐานให้เหมาะสมด้วย

นิยามและเทคนิคการปฏิบัติ 5 สร้างนิสัย

สุทธิ สีนทอง และเชษฐพงศ์ สีนธรา (2547, หน้า 37-38) กล่าวว่า 5 ตัวที่ 5 นี้ หมายถึง การฝึกอบรมพนักงานให้เคารพตามกฎเกณฑ์ การจัดความเป็นระเบียบ

เรียบร้อยในหน่วยงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนการดำเนินการเพื่อให้เกิดการสร้างนิสัย

1. ฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจต่อกฎระเบียบ และมาตรฐานการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามเป็นนิสัย
2. ทบทวนและปฏิบัติ 4ส แรกอย่างต่อเนื่อง
3. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดี
4. คณะกรรมการหรือผู้บริหารตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง
5. จัดกิจกรรมส่งเสริม กระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรฐานอย่างสม่ำเสมอ โดยอาจจัดให้มีการประกวดพื้นที่และมอบรางวัล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมทำกิจกรรม

การทำกิจกรรม 5ส ตามแนวปฏิบัติดังกล่าว ก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ในการนำไปใช้บริหารจัดการในองค์กร ซึ่งสามารถสรุปเป็นตารางให้ง่ายต่อความเข้าใจ ดังปรากฏในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1

แนวทางการปฏิบัติกิจกรรม 5ส และผลที่ได้

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ	ผลที่ได้
สะสาง	- กำหนดว่าของอะไรที่ไม่จำเป็นหรือ มีปริมาณมากเกินไป และแยกออกจากของที่จำเป็น - ค้นหาว่าสิ่งที่จำเป็นแต่ไม่มีให้จัดหาเพิ่มเติมเข้ามา	- ขจัดความสิ้นเปลืองพื้นที่ - ลดความสูญเปล่า - ความพอดีในการทำงาน
สะดวก	- กำหนดสถานที่วาง - เขียนป้ายกำกับสิ่งของ จัดลำดับก่อนหลัง - เขียนแผนผังรวมหรือแสดงสถานที่วางสิ่งของเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อทำการตรวจเช็คการวางจัดเก็บว่าของอยู่ในที่ที่กำหนดหรือไม่	- ลดเวลาการค้นหาสิ่งของต่าง ๆ - ลดการสูญหาย - เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้คล่องขึ้น

ตาราง 1 (ต่อ)

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ	ผลที่ได้
สะอาด	- ปิดกวาด เช็ดคูทุกวัน - ตรวจเช็คคูขี้อบกพร่องหรือสิ่งผิดปกติ	- ความผิดปกติที่ตรวจพบ - ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินต่าง ๆ
สุขลักษณะ	- ดำเนินการสะสาง สะดวก สะอาดก่อน - ทุกคนต้องร่วมมือกันดำเนินการ	- สภาพแวดล้อมปราศจากมลภาวะ - พนักงานในหน่วยงานเดียวกันสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้
สร้างนิสัย	- ฝึกปฏิบัติการทำสะสาง สะดวก สะอาด และสุขลักษณะ อย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	- พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (มีความสุข) - ผลิตินค้าตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ลูกค้าเชื่อถือไว้วางใจ

ผลงานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรม 5ส กับปัจจัยส่วนบุคคล

กรองแก้ว ทิพย์มณี (2540) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานโดยการใช้กิจกรรม 5ส กรณีศึกษาการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 180 คน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรม 5ส อยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5ส อยู่ระดับปานกลาง และพบว่าประเภทของงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรม 5ส และตำแหน่งงาน อายุงาน ประเภทของงานที่รับผิดชอบ ฐานะในการเข้าร่วมกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรม 5ส

คำนึ่ง ตัมพะปัญญา (2544) ศึกษาเรื่อง การประเมินผลการดำเนิน 5ส: กรณีศึกษา ศูนย์ควบคุมการบินหาดใหญ่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 120 คน สามารถได้สรุปดังนี้ การดำเนินกิจกรรม 5ส ของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษาและงานสังกัดต่างกัน

มีความสัมพันธ์ต่อผลการดำเนินงาน แต่ปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ และอายุงาน
ไม่มีผลต่อการดำเนินงานกิจกรรม 5ส

จุฑาปัทม์ สุมพระประภูต (2544) ศึกษาเรื่อง *ประสิทธิผลของการสื่อสาร
กิจกรรม 5ส ในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน* โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา
จำนวนทั้งสิ้น 306 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิส
สัน มีการเปิดรับสารจากสื่อบุคคล ในระดับปานกลางและเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ
ในระดับสูง มีความรู้และมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ในระดับสูง และมีทัศนคติเชิงบวก
ต่อกิจกรรม 5ส และพบว่า ลักษณะทางประชากรต่างกัน มีความรู้และมีส่วนร่วมใน
กิจกรรม 5ส แตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างในการเปิดรับสาร และลักษณะงาน
ที่ต่างกันมีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างทางด้านอายุ
ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท และตำแหน่งที่สังกัด มีต่อทัศนคติต่อ
กิจกรรม 5ส

จุไรพร บัวประเสริฐ (2543) ศึกษาเรื่อง *ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาล-
สมเด็จพระปิ่นเกล้าที่มีต่อการทำกิจกรรม 5ส* โดยทำการศึกษากับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าจำนวน 272 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส อยู่ในเกณฑ์ที่ดี บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานมี
ความพร้อมในการทำกิจกรรม 5ส บุคลากรและผู้บริหารหน่วยงานให้ความร่วมมือกันเป็น
อย่างดีในการทำกิจกรรม 5ส รวมทั้งคิดว่ากิจกรรม 5ส เป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดประโยชน์
ต่อหน่วยงาน และบุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการฝึกอบรมเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส
จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการทำกิจกรรม 5ส ด้านความรู้
ความเข้าใจมีความสัมพันธ์กับช่วงของอายุและระดับการศึกษา แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับ
ประสบการณ์การทำงาน

ภูษิต เกียรติคุณ (2535) ศึกษาเรื่อง *พฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงาน
ก่อนและหลังการส่งเสริมกิจกรรม 5ส และการอบรมความปลอดภัยในการทำงาน
ในสถานประกอบการ* พบว่า ผลการดำเนินงาน 5ส และการอบรมความปลอดภัย
ในการทำงาน ทำให้พฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานเปลี่ยนแปลงไปในทางดีขึ้น

การดำเนินงาน 5ส และการอบรมความปลอดภัยในการทำงานสามารถทำให้อัตราความถี่ของการเกิดอุบัติเหตุลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ อายุงาน จำนวนบุตร มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ด้านความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ความสัมพันธ์มีค่าน้อย ส่วนความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมด้านความปลอดภัย

วรรณภา มาลีกุล (2544) ศึกษาเรื่อง *ทัศนคติของพนักงานต่อกิจกรรม 5ส กรณีศึกษา บริษัท เบทาโกร โฮลดิ้ง จำกัด* กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานบริษัทเบทาโกร โฮลดิ้ง จำกัด ตั้งแต่ระดับตำแหน่ง 1-16 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 80 คน ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมทั้งหมดของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อยู่ในระดับมาก ในด้านความรู้ และพบว่าพนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อายุ อายุงานและฐานะในการเข้าร่วมกิจกรรม 5ส ต่างกัน มีทัศนคติต่อกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าพนักงานส่วนใหญ่รับทราบข้อมูลความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากการฝึกอบรม รองลงมาคือ จากการกระจายเสียงตามสาย และจากแหล่งอื่น ๆ เช่น สื่อทางโทรทัศน์ และจากจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นลำดับสุดท้าย ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรม 5ส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จัดลำดับให้ภาระงานในปัจจุบันมีมาก เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ขาดการรักษามาตรฐานในการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และขาดการประชาสัมพันธ์เป็นลำดับสุดท้าย

สุรภา เปี่ยมปรีดา (2544) ศึกษาเรื่อง *ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารทหารไทย ต่อกิจกรรม 5ส* กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยคือ พนักงานธนาคารไทย จำนวน 220 คน ผลการศึกษาสรุปว่า พนักงานของธนาคารทหารไทยมีระดับความคิดเห็นต่อกิจกรรม 5ส อยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อศึกษาถึงปัจจัย 5ส ในแต่ละด้านพบว่ามีความแตกต่างกันที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยนี้ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางหมด ส่วนผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่าตัวแปรด้าน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานและระดับรายได้ต่อเดือนของพนักงานจะมีผลต่อความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน ส่วนตัวแปร

ด้านเพศ อายุ จำนวนบุตร และลักษณะส่วนงาน จะไม่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงาน
จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ที่ได้นำเสนอข้างต้นสามารถ
สรุปข้อมูลของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยได้ดังตาราง

ตาราง 2

สรุปผลการวิจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส

ลักษณะ	รายชื่อผู้วิจัย						
	กรองแก้ว	คำนึ่ง	จุฑาปัทม์	จุไรพร	ภูษิต	วรรณภา	สุรภา
ระดับ							
การศึกษา	-	✓	X	✓	✓	X	✓
อายุการ							
ทำงาน	✓	X	X	X	✓	X	✓
ตำแหน่งงาน	✓	-	X	-	-	X	-
ฝ่ายที่สังกัด	✓	✓	✓	-	-	-	X
หมายเหตุ	สัญลักษณ์	✓	แทน	มีความสัมพันธ์บวกกับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส			
		X	แทน	ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกิจกรรม 5ส			
		-	แทน	ไม่ได้ทำการศึกษา			

จากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอข้างบน ปรากฏผลในส่วนของตัวแปรซึ่งเกี่ยวข้อง
กับการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน
และฝ่ายที่สังกัด ผู้วิจัยจึงขอสรุปความเกี่ยวข้องของตัวแปรที่ได้ศึกษามาแล้วทั้ง 4 ตัว
ดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเจตคติต่อกิจกรรม
5ส ดังผลการวิจัยของ คำนึ่ง ตัมพะปัญญา, จุไรพร บัวประเสริฐ, ภูษิต เกียรติคุณและ
สุรภา เปี่ยมปรีดา แต่ปรากฏว่าผลการวิจัยของ จุฑาปัทม์ สุมพระประภูต และ วรรณภา
มาลีกุล ไม่พบว่าระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ส่วนการวิจัย
ของคนอื่นไม่ได้ทำการศึกษาในตัวแปรนี้ จากผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกันดังกล่าวเป็น
เพียงงานวิจัย 2 เรื่องเท่านั้น แต่มีผลการวิจัยที่สอดคล้องถึง 4 เรื่อง อย่างไรก็ตามตัวแปร

นี้จึงยังไม่สามารถกล่าวได้อย่างชัดเจนว่า มีความสอดคล้องกับเจตคติต่อการทำ 5ส ฉะนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าควรที่จะศึกษาตัวแปรนี้ซ้ำเพื่อผลลัพธ์ให้ชัดเจนว่าจะเป็นไปในทิศทางใด โดยขอนำข้อมูลเชิงประจักษ์ของผู้วิจัยซึ่งได้เป็นผู้ฝึกอบรมด้านกิจกรรม 5ส กับพนักงานในบริษัทและหน่วยงานต่าง ๆ มาเป็นเวลา 3 ปี รวม 50 กว่าหน่วยงาน มาอ้างอิงร่วมด้วย ซึ่งผลจากการฝึกอบรมดังกล่าวผู้วิจัยพบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปานกลาง ฉะนั้นผู้วิจัยจึงคิดว่า ผลการวิจัยจำนวน 4 เรื่องข้างต้นที่พบนั้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของผู้วิจัยเอง จึงน่าจะมีการตรวจสอบให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยนำมาเป็นหลักฐานในการตั้งสมมติฐานว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปานกลาง และผู้ที่มีระดับการศึกษาน้อย (สมมติฐานข้อที่ 2.1)

อายุการทำงาน ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ดังผลการวิจัยของ กรองแก้ว ทิพย์มณี, ภูษิต เกียรติคุณและสุรภา เปี่ยมปรีดา แต่ปรากฏว่าผลการวิจัยของ คำนิง ดัมพะปัญญา, จุฑาปัทม์ สุมทระประภูต, จุไรพร บัวประเสริฐ และวรรณภา มาลิกุล ไม่พบว่า อายุการศึกษา มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส จากผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกันดังกล่าวเป็นเพียงงานวิจัย 4 เรื่องเท่านั้น อย่างไรก็ตามตัวแปรนี้จึงยังไม่สามารถกล่าวได้อย่างชัดเจนว่า มีความสอดคล้องกับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ฉะนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าควรที่จะศึกษาตัวแปรนี้ซ้ำเพื่อผลลัพธ์ให้ชัดเจนว่าจะเป็นไปในทิศทางใด โดยขอนำข้อมูลเชิงประจักษ์ของผู้วิจัยซึ่งได้เป็นผู้ฝึกอบรมด้านกิจกรรม 5ส กับพนักงานในบริษัทและหน่วยงานต่างๆ มาเป็นเวลา 3 ปี รวม 50 กว่าหน่วยงาน มาอ้างอิงร่วมด้วย ซึ่งผลจากการฝึกอบรมดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ผู้ที่มีอายุการทำงานสูงมีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูงกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานน้อย ฉะนั้นผู้วิจัยจึงคิดว่าผลการวิจัยจำนวน 3 เรื่องข้างต้นที่พบนั้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของผู้วิจัยเองจึงน่าจะมีการตรวจสอบให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยนำมาเป็นหลักฐานในการตั้งสมมติฐานว่า ผู้ที่มีอายุการทำงานสูง มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูงกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานปานกลาง และผู้ที่มีอายุการทำงานน้อย (สมมติฐานข้อที่ 2.2)

ตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ดังผลการวิจัยของ กรองแก้ว ทิพย์มณี แต่ปรากฏว่าผลการวิจัยของ จุฑาปัทม์ สุมตระประภูต และวรรณภา มาลิกุล ไม่พบว่าตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ส่วนการวิจัยของคนอื่นไม่ได้ทำการศึกษาในตัวแปรนี้ จากผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกันดังกล่าวเป็นเพียงงานวิจัย 2 เรื่องเท่านั้น ฉะนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการที่จะศึกษาตัวแปรนี้ซ้ำเพื่อดูผลให้ชัดเจนว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใด โดยขอข้อมูลเชิงประจักษ์ของผู้วิจัยซึ่งได้เป็นผู้ฝึกอบรมด้านกิจกรรม 5ส กับพนักงานในบริษัทและหน่วยงานต่าง ๆ มาเป็นเวลา 3 ปี รวม 50 กว่าหน่วยงาน พบว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานสูง มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานต่ำ ฉะนั้นผู้วิจัยจึงคิดว่าผลการวิจัยที่พบส่วนหนึ่งว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของผู้วิจัยเองน่าจะมีการตรวจสอบให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยตั้งสมมติฐานว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานสูง มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานต่ำ (สมมติฐานข้อที่ 2.3)

ฝ่ายที่สังกัด ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ดังผลการวิจัยของ กรองแก้ว ทิพย์มณี, คำนิง ตัมพะปีณณะ และจุฑาปัทม์ สุมตระประภูต แต่ปรากฏว่าผลการวิจัยของ และวรรณภา มาลิกุล ไม่พบว่าฝ่ายที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ส่วนการวิจัยของคนอื่นไม่ได้ทำการศึกษาในตัวแปรนี้ จากผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกันดังกล่าวเป็นเพียงงานวิจัย 1 เรื่องเท่านั้น ฉะนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการที่จะศึกษาตัวแปรนี้ซ้ำ เพื่อดูผลให้ชัดเจนว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใด โดยขอข้อมูลเชิงประจักษ์ของผู้วิจัยซึ่งได้เป็นผู้ฝึกอบรมด้านกิจกรรม 5ส กับพนักงานในบริษัทและหน่วยงานต่าง ๆ มาเป็นเวลา 3 ปี รวม 50 กว่าหน่วยงาน พบว่าผู้ที่มีฝ่ายสนับสนุนกิจกรรมมีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูงกว่าฝ่ายปฏิบัติการ ฉะนั้นผู้วิจัยจึงคิดว่าผลการวิจัยที่พบส่วนหนึ่งว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของผู้วิจัยเองน่าจะมีการตรวจสอบให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยตั้งสมมติฐานว่า ฝ่ายสนับสนุนกิจกรรมมีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูงกว่าฝ่ายปฏิบัติการ (สมมติฐานข้อที่ 2.4)

วันชัย พุนทรัพย์ (2544) ศึกษาเรื่อง *กิจกรรม 5ส กับการบริหารคุณภาพขององค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี: ผู้บริหารบริษัท กัมพูเต็ก้ากระจก จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ กลุ่มผู้บริหารบริษัทจำนวน 50 คน ผลการศึกษาค้นพบของกลุ่มตัวอย่าง*

ต่อการใช้กิจกรรม 5ส พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับสูงกับการใช้กิจกรรม 5ส โดยมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับสูงกับกิจกรรมด้านความสะอาดว่า การทำความสะอาด ในบริเวณที่ทำงานจะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี รองลงมา กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับสูงกับกิจกรรมด้านสุขลักษณะว่าทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย แต่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับกิจกรรมด้านสะสางน้อยที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับสูงเกี่ยวกับความจำเป็นที่ต้องใช้กิจกรรม 5ส ต่อไปถึงแม้ว่าจะได้รับรองมาตรฐาน ISO 9002 รองลงมามีทัศนคติเห็นด้วยในระดับสูงว่า กิจกรรม 5ส สามารถปลูกฝังจิตสำนึกถึงความจำเป็นและประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปผลการวิจัยข้างต้นพบว่า ระดับของเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยทั้ง 7 เรื่อง พบว่ามีระดับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ระดับดีมาก 3 เรื่อง ระดับดี 2 เรื่อง และระดับปานกลาง 2 เรื่อง ผลที่มีความถี่สูงมากที่สุดคือ ระดับดีมาก ฉะนั้น ผู้วิจัย จึงนำมาตั้งเป็นสมมติฐานในการวิจัยของตนว่า พนักงานของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) มีระดับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ในระดับดีขึ้นไป (สมมติฐานข้อที่ 1)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวินัยในตนเอง

ความหมายของวินัย

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ประยุทธ์ ปยุตโต) (2539) ได้ให้กล่าวถึงวินัยไว้ว่า วินัย เป็นการจัดสรรโอกาส ทำให้ชีวิตและสังคมมีระบบระเบียบ และมีโอกาสเกิดขึ้น ทำให้ทำอะไร ได้คล่องดำเนินชีวิตได้สะดวก ดำเนินกิจการได้สะดวก ถ้าชีวิตและสังคม ไม่มีระเบียบ ไม่เป็นระบบ ก็จะสูญเสียโอกาส ในการที่จะดำเนินชีวิตและทำการของ สังคมให้เป็นไปด้วยดี ตลอดจนทำให้การพัฒนาได้ผลดี ฉะนั้น การจัดวางวินัยจะต้องคำนึงถึงความมุ่งหมายนี้อยู่เสมอ เช่นต้องตรวจสอบว่า การจัดวางวินัยของเรามีความมุ่งหมายชัดเจนหรือไม่ ที่จะช่วยให้ชีวิตและกิจการงานเป็นไปด้วยดี เกิดมีโอกา และทำให้นั่นใจว่า เมื่อเราจัดระบบระเบียบเรียบร้อยดีแล้ว โอกาสในการพัฒนาชีวิต

จะเกิดขึ้น ความเป็นอยู่และกิจการต่าง ๆ จะเป็นไปด้วยความคล่องตัวนำไปสู่จุดหมาย
 ดึงตามที่ต้องการ ในการพัฒนามนุษย์ระยะยาว ถ้าไม่มีวินัยเป็นฐาน ก็จะทำให้เกิด
 ความขัดข้องวุ่นวายสับสน วินัยจึงเป็นเรื่องสำคัญในสังคมประชาธิปไตย เพราะ
 ประชาธิปไตยต้องการ โอกาสเหล่านี้ ในการที่จะให้มนุษย์มาสื่อมาแสดงออก เพื่อนำเอา
 ศักยภาพของตัวเองออกมาร่วมในการสร้างสรรค์สังคมอย่างได้ผล

ฉันทนา ภาคบงกช และคณะ (2539) ซึ่งได้สำรวจลักษณะทางวินัยที่พึงประสงค์
 ในสังคมไทยจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ (ร้อยละ 52.72)
 ให้ความหมายของวินัยว่า หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นไปตามกฎระเบียบ
 ข้อบังคับแบบแผน ข้อตกลงที่สังคมกำหนดให้บุคคลปฏิบัติตาม เพื่อให้บุคคลอยู่ร่วมกัน
 ได้อย่างสันติสุข ผู้ทรงคุณวุฒิอีกส่วนหนึ่ง ให้ความหมายของวินัยว่า หมายถึง
 คุณลักษณะโดยรวมของบุคคลที่แสดงออกด้วยความรู้สึกรู้จักคิด จิตใจ การตัดสินใจ
 และเลือกกระทำตามวินัยที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์ด้วยความสมัครใจเพื่อแก้ปัญหา
 ส่วนตนและส่วนรวม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม และผู้ทรงคุณ
 กลุ่มสุดท้ายให้ความหมายของวินัยว่า หมายถึง กฎระเบียบ แบบแผนข้อตกลงที่สังคม
 กำหนดให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้บุคคลอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

ประเภทของวินัย

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวินัย พบว่า ได้มีผู้แบ่งประเภทของวินัย
 ไว้ต่าง ๆ กัน ซึ่งสามารถจัดกลุ่มได้ดังนี้ (พหัท หันนาคินทร์, 2526)

กลุ่มที่ 1 แบ่งวินัยออกเป็น 2 ประเภท คือ วินัยภายนอกและวินัยภายใน
 และยังได้แบ่งวินัยภายในแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปัจเจกหรือวินัยในตนเองและ
 ระดับสังคม (โคทม อารียา, 2541) กลุ่มที่ 2 แบ่งวินัยออกเป็น 2 ประเภทเช่นเดียวกัน
 แต่แตกต่างกัน คือ แบ่งเป็นวินัยในตนเองและวินัยส่วนรวมหรือวินัยสำหรับหมู่คณะ
 (เกียรติศักดิ์ อิชยานันท์, 2527; วรียพร แสงนภาพร, 2523; ศุภนิธย์ วัฒนธาดา, 2518;
 สุชา จันทรเฒ และสุรางค์ จันทรเฒ, 2515) ซึ่งการแบ่งที่กล่าวมาข้างต้นสอดคล้องกับ
 ข้อค้นพบของฉันทนา ภาคบงกช และคณะ (2539) ที่ได้จากการสำรวจลักษณะทางวินัย
 ที่พึงประสงค์ในสังคมไทยจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ ที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า

วินัยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ วินัยภายนอก (วินัยที่เกิดจากสังคมภายนอกหรือผู้อื่นเป็นผู้ควบคุมให้มีวินัย) และวินัยในตนเอง (วินัยที่เกิดจากบุคคลนั่นเองเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์ จูงใจ หรือควบคุมให้เกิดวินัย) กลุ่มที่ 3 แบ่งวินัยออกเป็น 2 ประเภท เช่นเดียวกันซึ่งโดยนัยแล้วมีความหมายเช่นเดียวกับที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่ใช้คำที่แตกต่างกันคือ แบ่งออกเป็น วินัยทางกายและวินัยทางจิต

จากการแบ่งประเภทวินัยดังกล่าวมาข้างต้นจึงสรุปประเภทของวินัยได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. วินัยภายนอก หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งประพฤติปฏิบัติโดยเกรงกลัวอำนาจหรือถูกลงโทษ เป็นการปฏิบัติที่บุคคลดังกล่าวไม่มีความเต็มใจตกอยู่ในภาวะจำยอมถูกควบคุม

2. วินัยในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเลือกข้อประพฤติปฏิบัติสำหรับตนขึ้นโดยสมัครใจไม่มีใครบังคับหรือ ถูกควบคุมจากอำนาจใด ๆ และข้อประพฤติปฏิบัตินี้ต้องไม่ขัดกับความสุจริตของสังคม

วินัยทั้งสองประเภทมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ วินัยภายนอกเป็นสิ่งจำเป็นในกรณีต้องการเสริมสร้างปลูกฝังลักษณะวินัยอย่างใดอย่างหนึ่งโดยรวดเร็ว ทั้งนี้อาจใช้การออกกฎหมาย คำสั่งต่าง ๆ ให้บุคคลปฏิบัติตาม วินัยภายนอกส่วนใหญ่จะกระทำกับเด็ก และวัยรุ่นที่ยังไม่บรรลุวุฒิภาวะอย่างเพียงพอต่อการมีวินัยหรือกระทำภายนอก กล่าวคือ การเสริมสร้างวินัยประเภทนี้จะใช้เวลาระยะยาวซึ่งส่วนใหญ่จะเกิดกับบุคคลในวัยผู้ใหญ่ วินัยดังกล่าวเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะปรากฏติดตัวบุคคลนั้น ๆ ไปโดยตลอด วินัยภายในเป็นวินัยที่มีความสำคัญและต้องการให้เกิดขึ้นมากที่สุดสำหรับกลุ่มคนในสังคม

ความหมายของวินัยในตนเอง คำว่า “วินัยในตนเอง” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า “self-discipline” ซึ่ง *Webster’s Third New International Dictionary of the English Language Unabridged* (Gove, 1993, p. 1646) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การควบคุมที่มีการวางแผนและการฝึกฝนของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา (planned control and training of oneself for the sake of development)

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540, หน้า 18) ให้ความหมายไว้ว่า วินัยในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเลือกข้อประพฤติปฏิบัติสำหรับตนขึ้น โดยสมัครใจ ไม่มีใครบังคับหรือถูกควบคุมจากอำนาจใด ๆ ข้อประพฤติปฏิบัตินี้ ต้องไม่ขัดกับความสงบสุขของสังคม วินัยในตนเองเกิดจากความสมัครใจของบุคคล ที่ผ่านการเรียนรู้อบรม และเลือกสรรไว้เป็นหลักปฏิบัติประจำตน

ความหมายดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความหมายของวินัยในตนเองมี 2 ด้าน คือ

1. ด้านการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม
2. ด้านการละเว้นการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ดี ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม

มีลักษณะร่วมที่สำคัญ คือ เป็นการประพฤติปฏิบัติด้วยความสมัครใจของตนเอง โดยไม่มีใครมาบังคับควบคุม

ทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเอง

ทฤษฎีที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการของวินัยในตนเองมี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี Mowrer ว่าด้วย จุดกำเนิดของการควบคุมตนและทฤษฎีของ Peck and Havighurst ว่าด้วยพัฒนาการของแรงจูงใจทางจริยธรรม ซึ่งยึดการควบคุมของอีโก้ และซูเปอร์อีโก้ เป็นหลัก (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2523, หน้า 5-6)

ทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเองของ Mowrer Mowrer (อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2523, หน้า 5-6) อธิบายว่า การเกิดวินัยในตนเองของบุคคลนั้น นักจิตวิทยาทั้งหลายเชื่อว่าจะต้องมีพื้นฐานมาตั้งแต่ระยะแรกเกิดจนกระทั่งเติบโตขึ้นมา สิ่งสำคัญคือ ความสัมพันธ์ระหว่างทารกกับบิดา มารดา หรือ ผู้เลี้ยงดู อันจะเป็นแนวทางนำไปสู่ความสามารถในการให้รางวัลตนเอง หรือความสามารถควบคุมตนเองเมื่อโตขึ้น ซึ่ง Mowrer ได้อธิบายว่า ทารกหรือเด็กจะต้องเรียนรู้จากผู้ที่เลี้ยงดูตน โดยที่การเรียนรู้จะเกิดในสภาพอันเหมาะสมเท่านั้น การเรียนรู้ของเด็กนี้จะเกิดขึ้นหลายระดับ และมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. บุคคลสำคัญต่อการเรียนรู้ของเด็ก คือ บิดามารดา หรือผู้เลี้ยงดู ซึ่งเป็นผู้ที่มาบำบัดความต้องการของทารก เช่น หิวก็ได้ดื่มนม ร้อนก็ได้อาบน้ำ ยุบก็กดก็มีผู้ปัดให้ ฯลฯ

เมื่อทารกได้รับการบำบัดความต้องการก็จะรู้สึกสบาย พอใจ และมีความสุข ความรู้สึกของทารกจะรุนแรงมาก และติดตรึงอยู่ในสำนึกของทารกไปจนเติบโตขึ้น การที่ทารกได้รับการบำบัดความต้องการจนรู้สึกสบาย พอใจและมีความสุขนั้น สิ่งที่เกิดควบคู่กับเหตุการณ์อยู่เสมอและทุกครั้งก็คือ การปรากฏตัวของบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูขณะมาปรนนิบัติเด็ก การบำบัดความต้องการของตนเองกับบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูเป็นสิ่งที่ควบคู่กันเสมอในการรับรู้ของเด็กจึงถ่ายทอดมายังบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูตน ซึ่ง Mowrer เชื่อว่าการรักและพอใจบิดามารดานั้นจะต้องเกิดการเรียนรู้เช่นนี้ โดยที่ความสุขความพอใจที่ได้รับการบำบัดต้องมาก่อน ถ้าไม่มีเหตุการณ์เช่นนี้ในเด็ก เช่น เมื่อหิวก็ไม่ได้กิน เมื่อกินยามไม่หิว เด็กก็จะไม่เกิดความพอใจ เด็กก็จะไม่มีรากฐานในการที่จะเรียนรู้ที่จะรักและพอใจบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูตน นั่นก็คือ บุคคลที่สำคัญต่อการเรียนรู้เริ่มแรกของทารกหรือเด็ก ก็คือผู้เลี้ยงดู ซึ่งอาจจะเป็นบิดามารดาหรือผู้อื่นก็ได้

2. ความรักและความผูกพันของเด็กนำไปสู่การปฏิบัติตามคำอบรมสั่งสอน หรือการเลียนแบบผู้ที่ตนรักและพอใจ กล่าวคือ จากความรักและพอใจของเด็กที่มีต่อบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดู จึงทำให้เมื่อบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูมีการอบรมสั่งสอนเด็ก หรือมีการกระทำหรือพูดจาอย่างไร เด็กก็จะเกิดการทำตาม หรือเลียนแบบคำพูด หรือการกระทำตามที่บิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูสั่งสอน หรือตามที่เห็นบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูกระทำ ซึ่งการกระทำของเด็กเช่นนี้จะทำให้เขาเกิดความสุขความพอใจได้เอง อันเป็นลักษณะการให้รางวัลและชมเชยตนเองโดยบุคคลไม่ได้หวังผลจากภายนอก การเลียนแบบผู้เลี้ยงดูตนเองของเด็กจะทำทั้งทางที่ดีและไม่ดีเท่า ๆ กัน トラบเท่าที่ลักษณะนั้นเป็นลักษณะของผู้ที่ตนเองรักและพอใจ เช่น ถ้าเด็กเห็นผู้เลี้ยงดูสูบบุหรี่เสมอ เด็กสูบบุหรี่บ้างก็จะมีสุขพอใจ เพราะลักษณะของผู้ที่ตนรักตนพอใจมาก่อน ความสามารถในการให้รางวัลตนเองนี้ Mowrer เชื่อว่าเป็นลักษณะที่แสดงถึงการบรรลุวุฒิภาวะทางจิตของบุคคลนั้น โดยจะปรากฏขึ้นในเด็กปกติที่อายุประมาณ 8-10 ขวบ และจะพัฒนาต่อไปจนสมบูรณ์เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ฉะนั้นผู้ที่บรรลุวุฒิภาวะทางจิตอย่างสมบูรณ์จึงเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะควบคุมตนให้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น ในการโต้ตอบเมื่อเกิดความคับข้องใจ เมื่อเกิดความกลัว ในการมีความรักและในการมีอารมณ์ต่าง ๆ ฯลฯ ส่วนผู้ที่ขาดวินัยในตนเองหรือขาดการควบคุม

ตนเองก็เพราะไม่ได้ผ่านการเรียนรู้ตั้งแต่วัยทารก จึงกลายเป็นบุคคลที่ขาดความยับยั้งใจ ในการกระทำและกลายเป็นผู้ทำผิดกฎหมายของบ้านเมืองอยู่เสมอ ในรายที่รุนแรงอาจ กลายเป็นอาชญากรเรื้อรัง หมดโอกาสที่จะแก้ไข

ดังนั้นจากทฤษฎี Mowrer การเกิดวินัยในตนเอง จนเป็นผู้ที่บรรลุนิติภาวะ ทางจิตนั้น จะต้องเริ่มต้นจากการเลี้ยงดูในวัยทารกอย่างมีความสุข ความอบอุ่นและ ผ่านการอบรมสั่งสอน หรือการเลียนแบบที่ดีงามจากผู้ที่เกี่ยวข้องตนเอง จึงจะพัฒนามาเป็น ลักษณะที่เด่นชัดในจิตสำนึกของบุคคลนั้นและกลายเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องมีเหตุผล ของบุคคลนั้น

ทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรมหรือความมีวินัยในตนเองของ Peck and

Havighurst Peck and Havighurst (อ้างถึงใน อิศรา อุตตศิริ, 2540) เชื่อว่าการควบคุม ของอีโก้ (ego control) และการควบคุมของซูเปอร์อีโก้ (super-ego control) ร่วมกัน ช่วยให้เกิดความต้องการการแสดงพฤติกรรมเพื่อผู้อื่นอย่างสมเหตุสมผล นักทฤษฎี ทั้งสองเห็นว่าพลังควบคุมของอีโก้และซูเปอร์อีโก้ในตัวบุคคลจะมีมากหรือน้อยก็ได้ และบุคคลแต่ละคนจะมีพลังควบคุมของอีโก้และซูเปอร์อีโก้ ในระดับที่ไม่เท่ากัน อันเนื่องมาจากการได้รับความรู้ทางจริยศึกษาที่ทำให้ทราบถึงผลที่จะเกิดจาก การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในแต่ละบุคคลจะมีระดับไม่เท่ากัน ซึ่งจะส่งผลไปยัง ความมีวินัยในตนเองหรือการควบคุมของอีโก้และซูเปอร์อีโก้ที่ต่างระดับกัน ดังนั้น นักทฤษฎีทั้งสองจึงได้จำแนกลักษณะของบุคคลออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้ คือ

1. พวกปราศจากจริยธรรม (amoral person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมอีโก้ และซูเปอร์อีโก้ที่น้อยมาก โดยบุคคลจะเป็นผู้ที่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางและไม่เห็นแก่ ผู้อื่น เป็นผู้ที่ไม่สามารถควบคุมตนเองได้ และจะกระทำการต่างๆ อย่างไม่ไตร่ตรอง บุคคลประเภทนี้ถูกควบคุมโดยความเห็นแก่ตัวของตนเอง และเป็นผู้ที่ขาดความมีวินัย ในตนเองหรือมีน้อยมาก

2. พวกเอาแต่ได้ (expedient person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโก้เล็กน้อย แต่พลังควบคุมของซูเปอร์อีโก้มีมากขึ้น แต่ก็ยังจัดอยู่ประเภทปานกลางค่อนข้างน้อย บุคคลประเภทนี้จะยังยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง และการทำทุกอย่างเพื่อความพอใจและ ผลได้ของตนเอง เป็นคนไม่จริงใจ จะยอมอยู่ใต้การควบคุมของผู้มีอำนาจถ้าจะทำให้เขา

ได้รับผลที่ต้องการได้ เป็นผู้มีวินัยในตนเองน้อย ลักษณะเช่นนี้ปรากฏตั้งแต่วัยเด็กตอนต้น และในคนบางประเภทจะติดตัวไปตลอดชีวิต

3. พวกคล้อยตาม (conforming person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโก้ น้อยเหมือนคน 2 ประเภทแรก แต่พลังควบคุมของซูเปอร์อีโก้มากกว่า คือ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก คนพวกนี้จะยึดพวกพ้องเป็นหลัก และคล้อยตามผู้อื่นโดยไม่ต้องไตร่ตรอง บุคคลประเภทนี้อยู่ภายใต้การควบคุมของสังคมและกลุ่ม เป็นผู้มีวินัยในตนเองระดับปานกลาง แต่ไม่แน่นอน

4. พวกตั้งใจจริงแต่ขาดเหตุผล (inactional conscientious person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโก้ในระดับปานกลาง แต่มีพลังควบคุมของซูเปอร์อีโก้มากเกินไป เป็นผู้ที่ยอมรับกฎเกณฑ์และค่านิยมทางสังคมไป เป็นลักษณะของตนเอง จะเป็นผู้ที่ทำตามผู้ที่ยอมรับกฎเกณฑ์และกฎหมายอย่างยึดมั่นและศรัทธา เป็นผู้ที่ถูกควบคุมโดยค่านิยมและปทัสถานของสังคม เป็นผู้มีวินัยในตนเองค่อนข้างมาก แต่ยังไม่สมบูรณ์ บุคคลประเภทนี้จะทำตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยเห็นว่ากฎเกณฑ์นั้นเป็นของศักดิ์สิทธิ์ แม้จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นก็ไม่สนใจ บุคคลประเภทนี้จะเป็นหลักของชุมชน เพราะมีความมั่นคงในความเชื่อและการกระทำ คนอื่นเห็นได้ง่ายแต่ขาดความยืดหยุ่นอย่างมีเหตุผลของคนประเภทนี้ จึงยังเป็นประเภทที่ไม่สมบูรณ์ทางจริยธรรม

5. พวกเห็นแก่ผู้อื่นอย่างมีเหตุผล (rational altruistic person) คือ บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโก้มาก และพลังควบคุมของซูเปอร์อีโก้ก็มากด้วย จนเกิดสมดุลระหว่างการปฏิบัติตนตามกฎเกณฑ์ของสังคมและความสมเหตุสมผล โดยเห็นแก่ผู้อื่นทั่วไปเป็นหลัก บุคคลประเภทนี้มีความสามารถควบคุมตนเองอย่างมีเหตุผล เป็นผู้มีวินัยในตนเองสูงมาก จะเป็นผู้ที่ตระหนักถึงผลของการกระทำของตนต่อผู้อื่นก่อนจะทำอะไร ต้องพิจารณาอย่างมีเหตุผลเพื่อผู้อื่น พร้อมทั้งจะร่วมมือกับสังคม มีความรับผิดชอบและให้ความเคารพเพื่อนมนุษย์โดยทั่วไป มีความต้องการที่จะเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม บุคคลประเภทนี้มีไม่มากนักในแต่ละสังคม แต่นักทฤษฎีทั้งสองเชื่อว่าเป็นบุคลิกภาพที่พัฒนาถึงขีดสูงสุดของมนุษย์

ความสำคัญของวินัยในตนเอง

นักวิชาการหลายท่านได้ กล่าวถึง ความสำคัญของวินัยในตนเองไว้ดังนี้ เอกวิทย์ ณ ถลาง (2541) กล่าวว่า การมีวินัยในตนเองเป็นสิ่งที่ประเสริฐที่สุด เมื่อบุคคลนั้น สามารถควบคุมความประพฤติ ความคิด กาย วาจา ใจ ของตัวได้ดีแล้วจะถือว่าเป็น บุคคลที่มีวินัยในตนเอง ซึ่งวินัยในตนเองนี้สามารถจะสร้างให้บุคคลมีวินัยในระดับชาติ ได้ซึ่ง จรรย์ ทองเกษม (2526) กล่าวว่า วินัยแห่งตนเป็นเอกลักษณ์สำคัญของผู้มีวุฒิภาวะ ทางจิต มีความสำคัญต่อการแสดงออกทางจริยธรรมและคุณธรรมของบุคคล และยังใช้เป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของคนได้

นอกจากนี้ Brotherton (อ้างถึงใน จิตตานันท์ ตีกุล, 2545, หน้า 17) กล่าวว่า ความมีวินัย ในตนเองเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จทั้งปวง ความสำเร็จใดที่ปราศจาก ความมีวินัยในตนเอง และ Vore (อ้างถึงใน จิตตานันท์ ตีกุล, 2545, หน้า 17) อ้างถึง คำกล่าวของ Roosevelt ว่า ความมีคุณภาพของบุคคลที่ทำให้แตกต่างจากบุคคลอื่น คือ ความปรารถนาที่มีมากกว่าบุคคลอื่น ไม่ใช่พรสวรรค์ การศึกษาอย่างเป็นทางการหรือ การมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด แต่เป็นความมีวินัยในตนเอง ซึ่งความมีวินัยในตนเอง ทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างเป็นไปได้ ถ้าปราศจากความมีวินัยในตนเองเป้าหมายที่ง่ายที่สุด ก็ดูเหมือนจะเป็นความฝันที่เป็นไปไม่ได้

คุณลักษณะของผู้มีวินัยในตนเอง

ในเรื่องของคุณลักษณะของผู้ที่มีวินัยในตนเอง ได้มีผู้สรุปไว้หลายท่าน เช่น Buruch (อ้างถึงใน มนัส อารีรอบ, 2534, หน้า 20) ได้สรุปผู้ที่มีวินัยในตนเอง จะมีคุณลักษณะ ดังนี้ คือ (1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (2) มีความรับผิดชอบ (3) ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม

Wigginns (1971, p. 289) ซึ่งศึกษาถึงการควบคุมตนเองหรือวินัยในตนเอง พบว่า ผู้ที่มีวินัยในตนเองสูงจะมีคุณสมบัติ ดังนี้ (1) มีความรับผิดชอบมาก (2) มีความวิตกกังวลน้อย (3) มีความอดทน (4) ประพฤติตนอย่างมีเหตุผล

กรรณา กิจขันธ์ (2517, หน้า 24) ได้สรุปเกี่ยวกับความมีวินัยในตนเองไว้ว่า บุคคลที่มีวินัยแห่งตนจะมีลักษณะและพฤติกรรม ดังนี้ (1) มีความรับผิดชอบ (2) เชื้อมั่น

ในตนเอง (3) มีความรู้สึกประทับใจ (4) ไม่กังวลใจ (5) มีความตั้งใจจริง ใจคอมั่นคง (6) มีลักษณะความเป็นผู้นำ (7) มีความซื่อสัตย์ จริงใจ มีเหตุผล (8) กล้าพูด กล้าคิด และกล้าทำ (9) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (10) มีความอดทน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2523, หน้า 59-69) ได้สรุปลักษณะของผู้มีวินัยในตนเอง ได้ดังนี้ (1) มีความสามารถควบคุมอารมณ์ (2) ควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปตาม กฎเกณฑ์ของสังคม (3) สามารถต้านทานสิ่งยั่วยุต่าง ๆ (4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (5) มีความรับผิดชอบสูง (6) สามารถชะลอความต้องการ (7) สามารถคาดหวังผลกระทบ ที่จะเกิดขึ้นภายหลัง (8) มีการตั้งเป้าหมายเพื่ออนาคต

กุลชา ศิริเฉลิมพงศ์ (2544, หน้า 30) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของผู้ที่มีวินัยในตนเอง ประกอบด้วย (1) มีความซื่อสัตย์สุจริต (2) มีความรับผิดชอบ (3) เคารพในสิทธิของ ผู้อื่น (4) มีระเบียบและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม (5) มีลักษณะมุ่งอนาคต (6) ความเป็นผู้นำ (7) มีความตรงต่อเวลา (8) มีความเชื่อมั่น ในตนเอง (9) มีความอดทนขยันหมั่นเพียร (10) รู้จักเสียสละ และมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (11) ยอมรับ การกระทำของตน

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวม คุณลักษณะของผู้มีวินัยในตนเอง ตามที่มื่อนักวิชาการ ต่าง ๆ ได้สรุป ไว้ ดังมีรายละเอียดที่สรุป คุณลักษณะของผู้มีวินัยในตนเอง ตามตาราง 3

ตาราง 3

สรุปรายงานคุณลักษณะของผู้มีวินัยในตนเองของนักวิชาการต่างประเทศและในประเทศ

คุณลักษณะของผู้มีวินัยในตนเอง	รายชื่อนักวิชาการ				
	Buruch	Wigginns	กรรณา	ดวงเดือน	กุลชา
ความเชื่อมั่นในตนเอง	✓		✓	✓	✓
ความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓
ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม	✓		✓	✓	✓
มีความวิตกกังวลน้อย		✓	✓		
มีความอดทน		✓	✓		✓
ประพฤติตนอย่างมีเหตุผล		✓			
มีความตั้งใจจริง ใจคอมั่นคง			✓		
มีลักษณะความเป็นผู้นำ			✓		✓

ตาราง 3 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้มีวินัยในตนเอง	รายชื่อนักวิชาการ				
	Buruch	Wigginns	กรรณา	ดวงเดือน	กุลชา
มีความซื่อสัตย์ จริใจ มีเหตุผล			✓		✓
กล้าพูด กล้าคิด และกล้าทำ			✓		
มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น			✓		
เคารพในสิทธิของผู้อื่น					✓
มีลักษณะมุ่งมั่นอนาคต					✓
มีความตรงต่อเวลา					✓
รู้จักเสียสละ และมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น					✓
ยอมรับการกระทำของตน					✓
มีความสามารถควบคุมอารมณ์				✓	
สามารถต้านทานสิ่งชั่วร้ายต่าง ๆ				✓	
สามารถขลอความต้องการ				✓	
สามารถคาดหวังผลกระทบที่จะเกิดขึ้น					
ภายหลัง				✓	
มีการตั้งเป้าหมายเพื่ออนาคต				✓	

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้มีวินัยในตนเอง จากนักวิชาการต่าง ๆ ผู้ศึกษาได้กำหนด คุณลักษณะของผู้มีวินัยในตนเองตามที่ Buruch ได้ระบุไว้คือ (1) ความเชื่อมั่นในตนเอง (2) ความรับผิดชอบ (3) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม เนื่องจากมีลักษณะที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้มากที่สุด

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

ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกในลักษณะของการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ ไม่ละเลย หรือทอดทิ้ง หรือหลีกเลี่ยงงานนั้น มีความพากเพียร พยายาม และปรารถนา ที่จะทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ยอมรับผลของการกระทำในการปฏิบัติงานของตน

ทั้งด้านดีและไม่ดี ตลอดจนติดตามผลงานที่ได้ทำไว้แล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เป็นผลสำเร็จ

การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่สังคมกำหนดทั้งต่อหน้าและลับหลัง โดยไม่กระทำการใด ๆ ที่ขัดกับระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของสังคมที่เป็นการไม่เหมาะสม

งานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีวินัยในตนเองกับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีวินัยในตนเองกับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส นั้น อาจไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องนี้ ผู้วิจัยจึงขอนำคุณลักษณะของผู้มีวินัยในตนเองตามที่ Buruch ได้ระบุไว้คือ (1) ความเชื่อมั่นในตนเอง (2) ความรับผิดชอบ (3) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ซึ่งคุณลักษณะทั้ง 3 ประการนี้เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ดังนี้ คือ การมีความเชื่อมั่นว่าการทำกิจกรรม 5ส จะสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของตนเองและหน่วยงานได้ และหากบุคคลใด ที่มีความรับผิดชอบในการทำ 5ส อย่างสม่ำเสมอและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ตนเองประสบความสำเร็จในการทำงานทุกด้าน ๆ อย่างแน่นอน ฉะนั้นผู้ที่มีวินัยในตนเองสูงย่อมมีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูง ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานว่า พนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ที่มีวินัยในตนเองสูงมีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูงกว่าพนักงานที่มีวินัยในตนเองต่ำ (สมมติฐานข้อที่ 3) และพนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) มีระดับของวินัยในตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับที่ดีขึ้นไป เมื่อเทียบกับคะแนนเกณฑ์ (สมมติฐานข้อที่ 1)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior--OCB) พบว่ามี นักวิชาการทางจิตวิทยา

และสังคม ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ทำนองเดียวกันซึ่ง วิสัลย์ธีรา เมตตานนท์ (2549, หน้า 11-14) ได้รวบรวมและสรุปไว้ดังนี้

เริ่มต้นจาก Katz ได้ศึกษาและเสนอแนวคิดเรื่องพฤติกรรมบทบาทพิเศษ (extra-role behavior) ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการคงอยู่และประสิทธิภาพขององค์กร โดยมองว่าคนมักจะมีนวัตกรรม (innovation) และทำกิจกรรมขึ้นมาเอง (spontaneous activity) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ควบคู่ไปกับบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ เขาได้ยกตัวอย่างพฤติกรรมบทบาทพิเศษ เช่น (1) การกระทำซึ่งปกป้ององค์กรและทรัพย์สินขององค์กร (2) ให้คำแนะนำสำหรับการปรับปรุงองค์กร (3) ฝึกฝนตนเองสำหรับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น (4) สร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีสำหรับองค์กร และ (5) ทำกิจกรรมร่วมกัน ต่อมาพฤติกรรมบทบาทพิเศษ (extra-role behavior) จึงถูกเรียกขานว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และได้มีการให้ความหมายในทำนองเดียวกันเรื่อยมา อาทิเช่น เป็นพฤติกรรมทางสังคมในทางบวก (prosocial behavior) ซึ่งจะทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกในทางที่ดี และคงไว้ซึ่งความรู้สึกที่ดีนั้น ตลอดจนมีความสุขเป็นพวกพ้องเดียวกัน ส่วน Johns (1996, p. 153) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการในใบพรรณนาลักษณะงาน (job description) แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยไม่ได้รับการปกป้องหรือได้รับผลตอบแทนตามระบบการประเมินที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และเป็นในลักษณะเดียวกับ George and Jones (2002, p. 95) ที่ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากข้อกำหนด ในหน้าที่ เป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้บังคับให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติ แต่มีความจำเป็นต่อความอยู่รอดและประสิทธิผลขององค์กร

Clegg, Hardy, and Nord (1996, p. 161) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ว่าเป็น การแสดงออกอย่างสร้างสรรค์โดยสมาชิกในองค์กร เป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่าและได้รับการยกย่องจากบุคคลในองค์กร เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคคล ไม่ได้เป็นข้อบังคับในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะต้องมีคุณลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ (1) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติด้วยความสมัครใจ (2) เป็นพฤติกรรม

ที่บุคคลปฏิบัติโดยไม่ได้ตระหนักถึงระบบการให้รางวัลขององค์กรโดยตรง

(3) เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม

นอกจากนักวิชาการชาวต่างประเทศแล้ว ยังมีนักวิชาการและผู้สนใจในเรื่องพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นคนไทย ได้ให้ความหมายของคำนี้ไว้ดังต่อไปนี้

ประไพพร สิงหเดช (2539, หน้า 8) ได้สรุปความหมายของคำว่าได้ให้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมของข้าราชการที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร

วัชรีย์ อยู่เจริญ (2546, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยที่พฤติกรรมดังกล่าวไม่ได้ถูกกำหนดเอาไว้ว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

นฤเบศร์ สายพรหม (2548, หน้า 42) สรุปว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานงาน โดยรวมขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งพนักงานแสดงออกหรือกระทำด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้ตระหนักถึงระบบการให้รางวัลขององค์กรโดยตรง เป็นพฤติกรรมที่พนักงานไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติโดยบทบาทหน้าที่ภายในองค์กร หรือไม่ได้ระบุไว้ในรายละเอียดของงานหรือในสัญญาว่าจ้างระหว่างพนักงานกับองค์กร จึงเป็นพฤติกรรมที่พนักงานสร้างสรรค์และเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง แม้ไม่ได้ปฏิบัติก็จะไม่ถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จะพบว่านักคิด นักวิชาการ และผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ใกล้เคียงกัน แม้มีความแตกต่างกันบ้างเรื่องของการใช้ภาษา ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อใช้ในการการศึกษาวิจัยครั้งนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานได้ไตร่ตรอง และตัดสินใจเลือกที่จะปฏิบัติด้วยความเต็มใจ แม้จะอยู่นอกเหนือหน้าที่ของงานโดยไม่ได้หวังผลตอบแทนอย่างเป็นทางการ ถึงแม้ไม่ปฏิบัติก็จะไม่ได้รับโทษจาก

องค์การและเป็นพฤติกรรมที่เอื้อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ เช่น ให้ความช่วยเหลือ
ค้ำึงถึงผู้อื่น อุดหนุนค้ำึง ให้ความร่วมมือและสำนึกในหน้าที่

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมี 2 แนวคิดหลัก
ที่สำคัญ คือ แนวคิดแรก เป็นแนวคิดที่แยกโครงสร้างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การออกจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งมีพื้นฐานในการศึกษาที่ขยายความมา
จากพฤติกรรมบทบาทพิเศษที่ Katz (อ้างถึงใน วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล, 2547, หน้า 35)
ได้กล่าวไว้ใน ค.ศ. 1982 ว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรม
ที่มีลักษณะเป็นบทบาทพิเศษเพียงอย่างเดียว โดยนักวิชาการในกลุ่มนี้มองว่าการแสดง
พฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมที่ถูกกำหนด โดยบทบาทหน้าที่แล้วส่งผลให้
ประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น หรือเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของ
ผู้ร่วมงาน ทำให้องค์การมีประสิทธิผลสูงขึ้น พฤติกรรมเหล่านี้ถือว่าเป็นพฤติกรรมตาม
บทบาทพิเศษด้วย การที่บุคคลไม่แสดงพฤติกรรมบทบาทพิเศษนี้ ก็จะไม่ถูกลงโทษ
ภายใต้ระบบการลงโทษขององค์การ

แนวคิดที่สอง มีพื้นฐานการศึกษามาจากทฤษฎีในเชิงปรัชญา (philosophy)
รัฐศาสตร์ (political science) และประวัติศาสตร์ทางสังคม (social history) ซึ่งพิจารณา
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การใน 3 ลักษณะคือ (1) พฤติกรรมตามบทบาท
ของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (in-role job performance behavior) (2) พฤติกรรมบทบาท
พิเศษตามหน้าที่ (functional extra-role behavior) และ (3) พฤติกรรมด้านการปกครอง
(political behavior)

Tomson and Werner, Van Dyne, Gramham, and Dienesch และ Gramham
(อ้างถึงใน วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล, 2547, หน้า 35) นักวิชาการในกลุ่มนี้มองว่าพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเกี่ยวข้องกับลักษณะ ของการทำงานตามบทบาทหน้าที่
ของตนเอง การทำงานตามคำสั่งซึ่งอาจไม่ใช่งานตามหน้าที่ หรืออาจแสดงพฤติกรรม
ขึ้นเองโดยอิสระ โดยพฤติกรรมเหล่านี้ไม่สามารถที่จะตัดขาดจากงานตามหน้าที่ได้อย่าง
ชัดเจนแต่ก็ไม่ใช่พฤติกรรมตามบทบาท กล่าวได้ว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์กร ยังมีส่วนของการทำงานตามหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และเป็นพฤติกรรมที่กระทำแล้วส่งเสริมการทำงานและทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทางบวก เกิดความสามัคคี และอยู่ภายใต้ระบบการปกครองในองค์กร

องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า นักวิชาการหลายท่าน ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมนี้แตกต่างกันไปซึ่งจะได้นำเสนอ ดังนี้

Smith, Organ, and Near (อ้างถึงใน Podsakoff, 2000, p. 518) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความไม่เห็นแก่ตัว (altruism) มุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมที่มีจุดประสงค์ในการช่วยเหลือผู้อื่นโดยตรงในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การปฐมพยาบาลคนใหม่ การช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีภาระงานมากเกินไป เป็นต้น

2. การปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยทั่วไป (generalized compliance) ซึ่งเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการช่วยเหลือเฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น แต่ยังเป็นการช่วยเหลือบุคคลและการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมขององค์กร พฤติกรรมเหล่านี้ได้แก่ การรักษาเวลา การไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงานโดยเปล่าประโยชน์ และพฤติกรรมที่บุคลากรที่ดีในองค์กรพึงปฏิบัติ

Organ (อ้างถึงใน วิศัลย์ธีรา เมตตานนท์, 2549, หน้า 17) จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็นรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) หมายถึง พฤติกรรมการช่วยเหลือพนักงานอื่น ๆ ในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน อาสาทำงานที่นอกเหนือหน้าที่ ให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจเกิดขึ้นตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจจะมี

ผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงผู้อื่น เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวม

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) หมายถึง การมีอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวนหรือความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทบทวนปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าอะไรผิด คิดถึงด้านที่ดีของสิ่งเหล่านั้น เนื่องจากในการทำงานจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้ผู้บริหารและจะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร เช่น มีส่วนร่วมและสนใจเข้าร่วมการประชุม รู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อองค์กรดำเนินการไปในทิศทางเดียวกับกิจขององค์กร มีบทบาทในการจัดการสถานที่ทำงานแสดงออกซึ่งความรู้สึกเป็นห่วงหาพิวภัยขององค์กร

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร การตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ไม่ให้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในการส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

Williamas (อ้างถึงใน วิสัลย์ธีรา เมตตานนท์, 2549, หน้า 18) ได้แบ่งแนวคิดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยตรงต่อบุคคล (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Individuals--OCBI) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานหรือปัญหาในงาน เป็นต้น

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกี่ยวข้องเนื่องโดยตรงต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Organization--OCBO) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์กับองค์กรโดยทั่วไป

Graham และ Moorman and Blakely (อ้างถึงใน Podsakoff, 2000, p. 518)

ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การช่วยเหลือกันระหว่างบุคคล (interpersonal helping) มุ่งไปที่พฤติกรรมช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานเมื่อเขาต้องการ
2. ความจงรักภักดีโดยการสนับสนุนองค์การ (loyalty boosterism) เป็นพฤติกรรมส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์การแก่บุคคลภายนอก
3. การสร้างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล (personal industry) เป็นพฤติกรรมปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือจากข้อกำหนดตามหน้าที่เพื่อส่งเสริมผลการปฏิบัติงาน
4. ความคิดสร้างสรรค์ (individual initiative) เป็นพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นในองค์การเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

Organ and Konovsky (อ้างถึงใน วิศัลย์ธีรา เมตตานนท์, 2549, หน้า 19) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือพนักงานผู้อื่นในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน
2. พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติงาน (compliance) เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่น การมาทำงานตรงเวลา เป็นต้น

Graham (อ้างถึงใน Podsakoff, 2000, p. 518) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (organizational loyalty) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อผู้นำองค์การและต่อองค์การโดยรวม การให้ความสนใจต่อบุคคล กลุ่มงานและหน่วยงานในองค์การ และมีพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างในการปกป้ององค์การจากการคุกคามต่าง ๆ การเสียสละเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์การ และการให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการสร้างประโยชน์ให้กับองค์การโดยส่วนรวม
2. การเคารพเชื่อฟังองค์การ (organizational obedience) เป็นพฤติกรรมในการปรับตัวให้เข้ากับโครงสร้างองค์การ รายละเอียดของงาน และนโยบายด้านบุคลากร โดยตระหนักและยอมรับถึงความจำเป็น รวมทั้งเหตุผลของกฎระเบียบและข้อบังคับของ

องค์การที่กำหนดไว้ การเคารพเชื่อฟังองค์การอาจจะแสดงออกโดยการให้ความเคารพ ต่อกฎระเบียบและคำสั่งขององค์การ การตรงต่อเวลาทั้งในการปฏิบัติและการส่งมอบ ผลงาน และมีความรับผิดชอบต่อทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การ

3. การมีส่วนร่วมในองค์การ (organizational participation) เป็นพฤติกรรม ที่แสดงออกโดยตรงการให้ความสนใจในการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การซึ่งเป็น พฤติกรรมอันเป็นแบบอย่างที่ดีปฏิบัติในองค์การ โดยอาศัยคุณธรรมเป็นแนวทาง พฤติกรรมนี้แสดงออกโดยมีความรับผิดชอบในการมีส่วนร่วมกับองค์การ เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้อื่น เป็นต้น

George and Brief และ George and Jones (อ้างถึงใน Podsakoff, 2000, p. 518) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (helping coworkers) เป็นพฤติกรรมในการช่วยเหลือ สมาชิกในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติและตรงตามเป้าหมาย ด้วยความสมัคร ใจรวมทั้งการช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีภาระงานมากเกินไป การแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงานการใส่ใจต่อความผิดพลาดและข้อผิดพลาดต่าง ๆ รวมทั้งการให้คำแนะนำ การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน

2. การเผยแพร่ไมตรีจิตขององค์การ (spreading goodwill) เป็นพฤติกรรม ที่สมาชิกในองค์การปฏิบัติเพื่อช่วยให้องค์การเกิดประสิทธิผลด้วยความสมัครใจ โดยอาศัยความพยายามในการเผยแพร่องค์การสู่สังคมในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ หรือกล่าวถึงองค์การในฐานะที่องค์การเป็นผู้สนับสนุนและคอยดูแลเอาใจใส่สมาชิก ในองค์การเป็นอย่างดี หรือกล่าวถึงสินค้าและบริการขององค์การในฐานะที่เป็นผลผลิต ที่มีคุณภาพสูงและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า

3. การให้คำแนะนำในเชิงสร้างสรรค์แก่องค์การ (making constructive suggestions) เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และการคิดค้นสิ่งใหม่ให้กับ องค์การด้วยความสมัครใจ เช่น การให้คำแนะนำที่สามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้น บุคคลที่มีพฤติกรรมประเภทนี้จะเป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการแสวงหา วิธีการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตัวบุคคลกลุ่มงาน หรือองค์การ

4. การปกป้ององค์กร (protecting the organization) เป็นพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรเพื่อปกป้องหรือคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินขององค์กรหรือของสมาชิกในองค์กร เช่น การรายงานอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากอุบัติเหตุ การปิดประตูสำนักงานเพื่อความปลอดภัย การปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคลในองค์กร

5. การพัฒนาตนเอง (developing oneself) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลใจในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ดีขึ้น แสวงหาและไขว่คว้าโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาตนเองในวิชาชีพ หรือการเรียนรู้กระบวนการทักษะใหม่ ๆ เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กร ได้มากขึ้น

Borman and Motowidlo (อ้างถึงใน วิสัลย์ธีรา เมตตานนท์, 2549, หน้า 21) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในระดับบุคคล (helping and cooperating with others) เป็นพฤติกรรมในการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การให้คำแนะนำแก่ลูกน้องและความไม่เห็นแก่ตัว

2. การช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในระดับองค์กร (helping and cooperating with others) ในด้านเกี่ยวกับความสุภาพอ่อนน้อมต่อองค์กร และการไม่บ่นว่า หรือแสดงความไม่พอใจเมื่อเกิดความไม่สะดวกสบายในการปฏิบัติงานที่เกิดจากผู้ร่วมงาน

3. การร่วมรับผิดชอบ สนับสนุนและการปกป้องวัตถุประสงค์ขององค์กร (endorsing supporting and defending organizational objective) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งความจงรักภักดีต่อองค์กร การให้ความสำคัญต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การอยู่ร่วมกับองค์กรในระหว่างภาวะวิกฤต และการแสดงการสนับสนุนองค์กรต่อบุคคลภายนอก

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบและกระบวนการขององค์กร (following with enthusiasm and extra effort) เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติตามคำสั่งและกฎระเบียบ และให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา การยอมรับคำนิยามและนโยบายขององค์กร รวมทั้งมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความสมัครใจ

5. ความกระตือรือร้นและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (persisting with enthusiasm and extra effort) มีความพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

6. ความสมัครใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง (volunteering to carry out task activities) เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบที่ไม่ได้ระบุไว้อย่างเป็นทางการ แสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยอมรับความรับผิดชอบที่มากขึ้นด้วยความสมัครใจ

Podsakoff (2000, p. 516) ได้จำแนกและจัดกลุ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่นักวิชาการท่านอื่น ๆ ได้จำแนกไว้ โดยรวมพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีความคล้ายคลึงหรือมีความซ้ำซ้อนกันเข้ามาอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน สามารถจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้เป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (helping behavior) หมายถึง พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความสมัครใจ การป้องกันหรือแก้ไขปัญหของผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานไม่เห็นแก่ตัว พยายามสร้างความสงบเรียบร้อยในองค์กร และช่วยสนับสนุนผู้ร่วมงาน

2. การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมในการอดทนต่อความสับสนวุ่นวายที่เกิดขึ้นจากผู้ร่วมงานหรือเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ โดยไม่บ่นว่า หรือแสดงความไม่พอใจ มีทัศนคติเชิงบวกแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะไม่ใช่ไปตามที่คาดหวังไม่บังคับขู่เข็ญผู้ร่วมงานไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของตน ยินดีสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และมีความสุภาพอ่อนน้อม

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (organizational loyalty) หมายถึง พฤติกรรมในการเป็นผู้สนับสนุนและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ร่วมรับผิดชอบและปกป้องทรัพย์สินและสิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรสร้างขึ้น กล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์กรให้แก่บุคคลภายนอกในแง่ดี ปกป้องและการคุกคามภายนอก และรักษาความจงรักภักดีนั้นไว้แม้องค์กรจะตกอยู่ในภาวะวิกฤต

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (organizational compliance) หมายถึง พฤติกรรมในการเรียนรู้และยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรถึงแม้ว่าจะไม่มีผู้ใดสังเกตหรือควบคุมอยู่ก็ตาม

5. ความคิดสร้างสรรค์ (individual initiative) หมายถึง พฤติกรรมในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานหรือส่งเสริมผลการปฏิบัติงานขององค์กรด้วยความสมัครใจ มีความพยายามและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง อาสาทำงานในหน้าที่รับผิดชอบพิเศษ และส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติเช่นเดียวกัน

6. การให้ความร่วมมือ (civic virtue) หมายถึง การแสดงออกซึ่งความสนใจ หรือมีความผูกพันกับองค์กร โดย กระตือรือร้นในการเข้าร่วมในกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุม การร่วมอภิปรายนโยบาย การร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์กรว่าควรจะไปในทิศทางใด เป็นต้น สังเกตและติดตามข้อมูลข่าวสารภายนอกเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นหรือแสวงหาโอกาสที่ดีสำหรับองค์กร เช่น การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร เป็นต้น ระมัดระวังและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร เช่น การรายงานอันตรายที่อาจเกิดจากอุบัติเหตุหรือพฤติกรรมที่น่าสงสัย การปิดประตูสำนักงานเมื่อไม่มีพนักงานอยู่ เป็นต้น มีความตระหนักในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่นเดียวกับการเป็นพลเมืองคนหนึ่งของประเทศ และยอมรับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับจากองค์กรด้วยความสมัครใจ

7. การพัฒนาตนเอง (self-development) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถด้วยความสมัครใจ แสวงหาโอกาสและเข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง หรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรเพิ่มมากขึ้น

วิรัตน์ ธรรมนารถสกุล (2547) ได้ทำการศึกษาพบว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ด้านความช่วยเหลือ (helping) ด้านมารยาทและความสุภาพ (courtesy) ด้านการทำความดีให้สังคมในองค์กร (civic virtue) และด้านความเข้มแข็งและมั่นคง (firmness) ต่อมา

เมื่อพิจารณาร่วมกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่เป็นแบบสากลแล้ว พบว่ามีองค์ประกอบและเนื้อหาที่สอดคล้องกัน ได้แก่ องค์ประกอบด้านการช่วยเหลือ ด้านมารยาท และความสุขภาพ และด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ

จากการศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบแนวคิดของแต่ละท่าน โดยแสดงรายละเอียดในตาราง 4

ตาราง 4

การเปรียบเทียบองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

นักวิชาการ	องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
Organ	Altruism, Courtesy, Sportsmanship, Civic Virtue, Conscientiousness
Smith, Organ and Near	Altruism, Generalized Compliance
Graham; Moorman and Blakely	Interpersonal Helping, Loyalty Boosterism, Personal Industry, Individual Initiative
Organ and Konovsky	Altruism, Compliance
Graham	Organizational Royalty, Organizational Participation, Organizational Obedience
George and Brief; George and Jones	Helping Coworkers, Spreading Goodwill, Protecting the Organization, Making constructive Suggestions, Developing Oneself

ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิชาการ	องค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
Borman and Motowidlo	Helping Coworkers with others (ระดับบุคคล), Helping Coworkers with others (ระดับองค์กร), Endorsing Supporting and Defending Organizational Objective, Following with Enthusiasm and Extra Effort, Persisting with Enthusiasm and Extra Effort, Volunteering to Carry Out Task Activities
Podsakoff et al.	Helping Behavior, Sportsmanship, Organizational Loyalty Civic Virtue, Organizational Compliance, Individual Initiative, Self-development
วิรัตน์ ธรรมนารถสกุล	Helping, Courtesy, Firmness, Civic Virtue

จากการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลที่นักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้รวบรวมข้อมูลไว้ พบว่านักวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ เห็นว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ (altruism) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันในการเลือกใช้คำ แต่ก็มีความหมายเหมือนหรือใกล้เคียงกัน นอกจากองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านที่กล่าวมาแล้ว ยังมีนักวิชาการบางท่านได้นำเสนอองค์ประกอบที่แตกต่างออกไป นั่นคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ (individual initiative/making constructive suggestions) และการพัฒนาตนเอง (self-development/developing oneself)

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามที่ Organ (อ้างถึงใน วิสัลย์ธีรา เมตตานนท์, 2549, หน้า 28) จำแนกไว้ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง และมีผู้นำมาศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมาก โดยจำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) หมายถึง พฤติกรรมการช่วยเหลือพนักงานอื่น ๆ ในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน อาสาทำงานที่นอกเหนือหน้าที่ ให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจเกิดขึ้นตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์การต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงผู้อื่น เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวม

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) หมายถึง การมีอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวนหรือความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทบทวนปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าอะไรผิด คิดถึงด้านที่ดีของสิ่งเหล่านั้น เนื่องจากในการทำงานจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้ผู้บริหารและจะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์การ เช่น มีส่วนร่วมและสนใจเข้าร่วมการประชุม รู้สึกต้องการพัฒนาองค์การ มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อองค์การดำเนินการไปในทิศทางเดียวกับกิจขององค์การ มีบทบาทในการจัดการสถานที่ทำงานแสดงออกซึ่งความรู้สึกเป็นห่วงหาพิวภัยขององค์การ

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์การ การตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือ

เครื่องใช้ขององค์กร ไม่ให้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในการส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้ง 5 องค์ประกอบการที่กล่าวมา จึงถูกนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษาเกี่ยวกับผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่า นักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน ในการนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมของผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแยกเป็นผลลัพธ์หลัก 2 ด้านคือ

1. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อบุคคล

1.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์กรต่อไป ซึ่งประเด็นนี้ได้รับการสนับสนุนจากผลการศึกษาเป็นจำนวนมาก ทั้งในและต่างประเทศ (Organ and Ryan อ้างถึงใน วิสัลย์ธีรา เมตตานนท์, 2549, หน้า 29)

1.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน โดยในประเด็นนี้ Podsakoff (อ้างถึงใน วิสัลย์ธีรา เมตตานนท์, 2549, หน้า 29) ได้อธิบายโดยละเอียดดังนี้

1.2.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพนักงานที่ช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการเรียนรู้แนวทางในการปฏิบัติงาน สามารถทำให้ผู้ร่วมงานกลายเป็นพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ได้เร็วขึ้น ในขณะที่เดียวกันพฤติกรรมการช่วยเหลือ (helping behavior) สามารถช่วยเผยแพร่แบบอย่างที่ดีที่สุด (best practices) ไปยังหน่วยงานหรือกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรได้

1.2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเพิ่มผลผลิตในด้านการจัดการของบุคลากร คือ ถ้าพนักงานเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมในการทำความดีให้แก่สังคม ในองค์กร ผู้บังคับบัญชาอาจจะได้รับคำแนะนำที่มีค่าและ/หรือข้อมูลป้อนกลับจาก

ความคิดเห็นของพนักงานเหล่านั้นในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิผลของหน่วยงาน นอกจากนี้พนักงานที่มีมารยาทหรือสุภาพอ่อนโยน (courtesy) จะหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหาให้แก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นการช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถหลีกเลี่ยงการเกิดวิกฤติการณ์ในการบริหารจัดการ

2. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อองค์การ Podsakoff (อ้างถึงใน วิสัลย์ธรา เมตตานนท์, 2549, หน้า 30) ได้สรุปเหตุผลและยกตัวอย่าง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การไว้ดังนี้

2.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทำให้องค์การมีกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนบุคลากร ทำให้สร้างผลผลิตได้มากกว่าเป้าหมายที่องค์การกำหนด

2.1.1 ถ้าพนักงานช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจะทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องลงมาแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผลที่ตามมาก็คือผู้บังคับบัญชาจะมีเวลามากขึ้นในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เช่น การวางแผนการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.1.2 พนักงานที่มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ (conscientiousness) ไม่ต้องใช้การควบคุมมากนัก ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่พนักงานได้มากขึ้น ส่งผลให้ผู้บังคับบัญชามีเวลาในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เช่น การวางแผนการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.1.3 พฤติกรรมการช่วยเหลือ (helping behavior) ของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมและปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ช่วยลดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลขององค์การโดยไม่จำเป็นในกิจกรรมเหล่านี้ได้

2.1.4 ถ้าพนักงานเป็นผู้มีน้ำใจเป็นกีฬา (sportsmanship) จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องเสียเวลาในการจัดการกับการร้องเรียนของพนักงานในเรื่องที่ไม่สำคัญ

2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การช่วยลดความสูญเสียเปล่าด้านทรัพยากร

2.2.1 ผลพลอยได้ของพฤติกรรมการช่วยเหลือ (helping behavior) คือ ช่วยเสริมสร้างกำลังใจให้กับทีมงาน สร้างขวัญกำลังใจ และความเหนียวแน่นภายใน

หน่วยงาน ดังนั้นจึงช่วยลดความจำเป็นในการสูญเสียกำลังแรงงานและเวลาของสมาชิกในหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาในการบำรุงรักษาการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

2.2.2 พนักงานที่แสดงออกซึ่งความมีมารยาท (courtesy) ต่อผู้อื่นจะช่วยลดความขัดแย้งภายในหน่วยงานได้ ดังนั้นจึงช่วยให้องค์กรไม่ต้องสูญเสียเวลาในการบริหารจัดการความขัดแย้งโดยไม่จำเป็น

2.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

2.3.1 การให้ความร่วมมือ (civic virtue) ด้วยความสมัครใจ โดยการเข้าร่วมประชุมในหน่วยงานด้วยความกระตือรือร้น จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความพยายามในการร่วมมือกันระหว่างสมาชิกภายในหน่วยงาน ดังนั้นจึงเป็นการเพิ่มศักยภาพด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

2.3.2 การแสดงมารยาท (courtesy) โดยการให้ความเป็นกันเองต่อสมาชิกที่หน่วยงานเดียวกัน หรือสมาชิกที่อยู่ในหน่วยงานอื่นในองค์การ ช่วยลดความเป็นไปได้ที่จะก่อให้เกิดปัญหา หรือลดเวลาและความพยายามในการแก้ปัญหานั้น

2.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีคือองค์การช่วยส่งเสริมความสามารถขององค์การในการดึงดูดและรักษานักวิชาการที่ดีให้ปฏิบัติงานกับองค์การต่อไป และทำให้องค์การเป็นสถานที่ที่ดึงดูดใจในการปฏิบัติงาน

2.4.1 พฤติกรรมการช่วยเหลือ (helping behavior) จะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และความรู้สึกในการเป็นเจ้าของให้กับสมาชิกในหน่วยงาน ซึ่งช่วยส่งเสริมผลการปฏิบัติงาน และช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษานักงานที่ดีไว้กับองค์การ

2.4.2 การแสดงความมีน้ำใจนักกีฬา (sportsmanship) โดยมีความตั้งใจทุ่มเทความพยายามและไม่บ่นว่าเกี่ยวกับเรื่องไม่เป็นสาระต่าง ๆ เช่น เรื่องของผู้อื่น เป็นต้น จะส่งเสริมความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งช่วยเพิ่มความขององค์การในการรักษา พนักงานไว้กับองค์การต่อไป

2.5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การช่วยเพิ่มเสถียรภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ

2.5.1 ช่วยลดความเหนื่อยชาของพนักงานที่ขาดงาน หรือผู้ที่มีภาระงานมากเกินไปจึงสามารถเสริมสร้างความสม่ำเสมอด้านผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

2.5.2 พนักงานที่มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ (conscientiousness) จะมีผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับสูงสม่ำเสมอ ดังนี้ จึงจะช่วยลดความไม่สม่ำเสมอด้านผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

2.6 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การช่วยให้้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.6.1 พนักงานที่พยายามติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ด้วยความสนใจ และให้คำแนะนำต่าง ๆ เกี่ยวกับวิธีการที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น จะช่วยให้้องค์การเกิดการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้น

2.6.2 พนักงานที่พยายามเข้าร่วมประชุมอย่างกระตือรือร้นสามารถช่วยเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายใน้องค์การ ดังนั้นจึงช่วยส่งเสริมให้เกิดสำนักความรับผิดชอบมากขึ้นใน้องค์การ

2.6.3 พนักงานที่มีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportsmanship) โดยมีความตั้งใจที่จะแสวงหาความรับผิดชอบในงานใหม่ ๆ หรือพยายามเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมความสามารถของ้องค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

นอกเหนือจากที่กล่าวมา Bloodgood (อ้างถึงใน สฎายุ วีระวิชิตระกุล, 2547, หน้า 16) ยังแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ้องค์การสามารถช่วยเพิ่มทุนทางสังคมได้

ในเรื่องผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ้องค์การนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ้องค์การสามารถส่งผลทางบวกต่อทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับ้องค์การ ซึ่งบางครั้งไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างชัดเจนเนื่องจากผลการปฏิบัติงานระดับกลุ่ม และท้ายที่สุดก็จะส่งผลถึง้องค์การในภาพรวม อันจะนำไปสู่เป้าหมายสำคัญที่้องค์การส่วนใหญ่ในปัจจุบันต้องการนั่นก็คือ

การสร้างสมดุลระหว่างผลการปฏิบัติงานขององค์กร (organizational performance) และความพึงพอใจของพนักงาน (employee satisfaction) ต่อไป

ผลงานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับ เจตคติต่อกิจกรรม 5ส

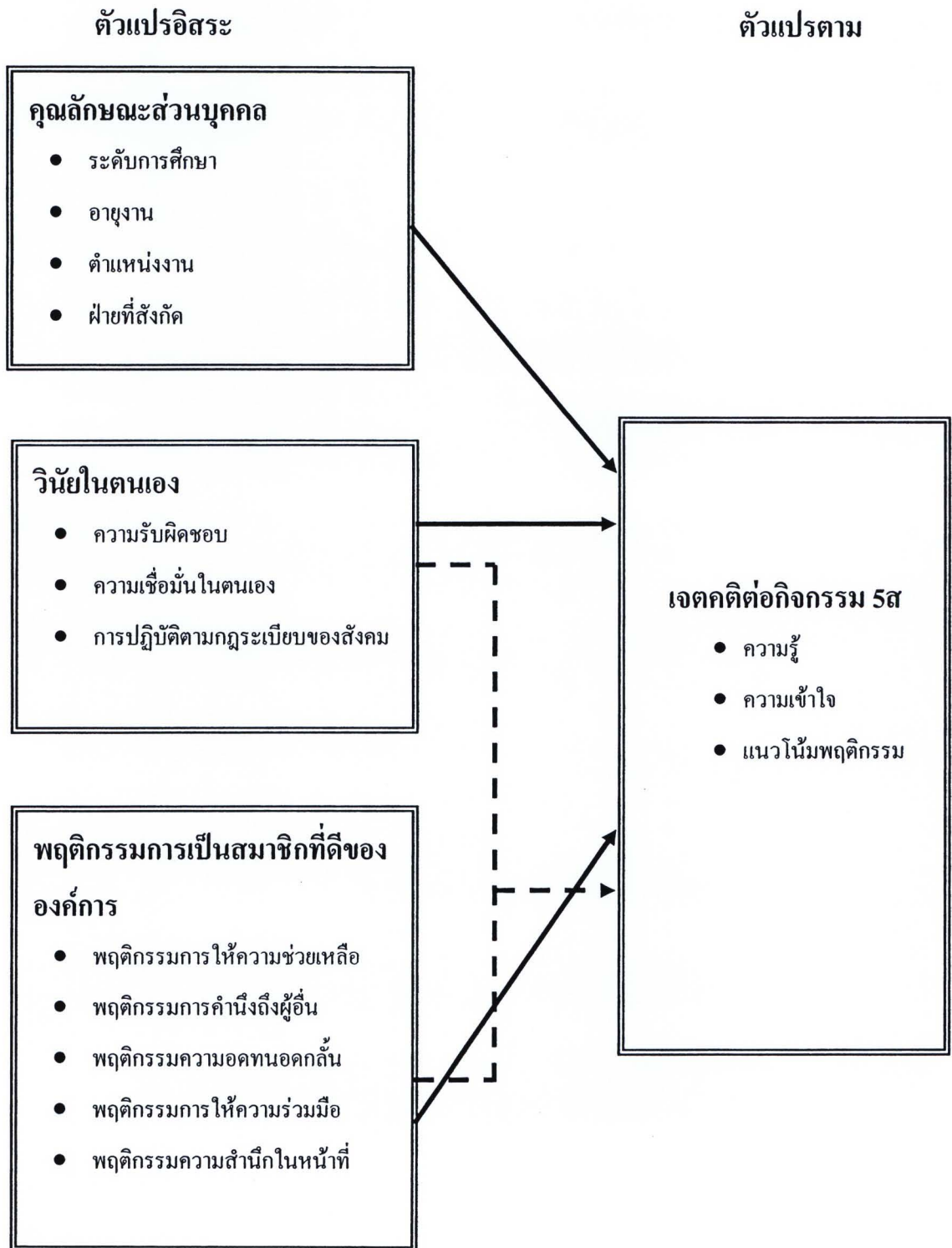
จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับ เจตคติต่อกิจกรรม 5ส นั้น อาจไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องนี้ ผู้วิจัย จึงขอนำองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามที่ Organ ได้จำแนกไว้ 5 ด้าน คือ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) (2) พฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) (3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) (5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) ซึ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมทั้ง 5 ด้านนี้เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อ กิจกรรม 5ส ดังนี้ คือ ในการทำกิจกรรม 5ส นั้นต้องให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน ที่ยังไม่มี ความเข้าใจในการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ที่ถูกต้อง, ต้องคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะ ส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย เช่น ในขั้นตอนของการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ 5ส จำเป็นที่ ต้องสอบถามและให้ทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมและช่วยกันกำหนดมาตรฐานการ- ปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเคารพถึงสิทธิของบุคคลอื่นใด ต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อเพื่อน ร่วมงานที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานของการทำ 5ส ต้องมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็น ต่าง ๆ ที่สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ และต้องสำนึกในหน้าที่ของตนเองว่า ทุกคนย่อมมี บทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงควรทำงานในบทบาทของตนเองให้ดีที่สุด เช่น การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร การตรงต่อเวลา การดูแลรักษา เครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในการส่วนตัว หากทำได้ตามที่กล่าวมาทั้งข้อมส่งผลให้การทำกิจกรรม 5ส ประสบความสำเร็จและ เป็นที่ยอมรับทั้งของตนเองและหน่วยงานภายนอก

ฉะนั้นผู้ที่มีความประพฤติเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงย่อมมีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูง ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานว่า พนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ที่มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงย่อมมีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูง

(สมมติฐานข้อที่ 4) และพนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) มีระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับที่ดีขึ้นไป เมื่อเทียบกับคะแนนเกณฑ์ (สมมติฐานข้อที่ 1)

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วินัยในตนเองกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ยังไม่ปรากฏผลการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรดังกล่าวนี้ แต่มีผลการวิจัยเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรทางจิตวิทยาอื่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่ามีทั้งผลที่แสดงว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางจิตวิทยาในเชิงบวกเข้ามาร่วมด้วยและส่งผลต่อการปฏิบัติที่ดีกว่าการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของจิตวิทยาในเชิงลบ แต่ก็ยังมีผลการวิจัยบางเรื่องที่พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางจิตวิทยาในเชิงบวกเข้ามาร่วมด้วย และส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีกว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางจิตวิทยาในเชิงลบ อย่างไรก็ตาม ตามหลักจิตวิทยาการมีพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ดีย่อมเกิดจากตัวแปรหลายตัวแปร เข้ามาร่วมกัน ฉะนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องการทดสอบในประเด็นนี้ด้วย โดยนำปฏิสัมพันธ์ระหว่างวินัยในตนเองกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่มีผลต่อเจตคติต่อกิจกรรม 5ส มาตั้งเป็นสมมติที่ว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวินัยในตนเองกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ที่มีต่อเจตคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) โดยผู้ที่มีวินัยในตนเองสูง ร่วมกับ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสูง มีเจตคติต่อกิจกรรม 5ส สูงกว่า ผู้ที่มีวินัยในตนเองต่ำ ร่วมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่ำ (สมมติฐานข้อที่ 5)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย